



**AMELIORER LES POLITIQUES D'EMPLOI JEUNE EN
AFRIQUE FRANCOPHONE
CAS DE LA COTE D'IVOIRE**

RAPPORT PAYS

DRAFT 2

Table des matières

LISTE DES TABLEAUX	iv
LISTE DES GRAPHIQUES	iv
SIGLES ET ACRONYMES	v
CHAPITRE 1 : DYNAMIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE CÔTE D’IVOIRE : UNE ANALYSE À TRAVERS LES INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL.....	1
I. Evolutions des indicateurs du marché du travail.....	2
I.1. La population en âge de travailler.....	2
I.2. Dynamique de l’offre de travail	3
I.3. Dynamique du chômage et du sous-emploi	4
I.4. Modes de recherche d’emploi.....	9
I.5. Structure et évolution de la demande de travail.....	10
I.5.1. Analyse sectorielle de l’emploi.....	11
I.5.2. Dynamique de l’emploi moderne en Côte d’Ivoire	13
I.5.3. Dynamique du secteur Informel.....	13
I.6. Analyse des conditions de travail en Côte d’Ivoire	15
I.7. Emploi et pauvreté en Côte d’Ivoire	17
Conclusion.....	18
CHAPITRE 2 : LA POLITIQUE D’EMPLOI : QUE NOUS APPRENNENT LES REFERENTS INSTITUTIONNELS ?.....	20
Introduction	20
I. Le cadre institutionnel de l’emploi.....	20
I.1. Cadre institutionnel international de l’emploi	20
I.1.1. Les conventions fondamentales	20
I.1.2. Les conventions prioritaires	21
I.1.3. Les Conventions techniques.....	21
I.2. Le Cadre institutionnel national de l’Emploi.....	22
I.2.1. La constitution ivoirienne	22
I.2.2. Le Code du travail	22
I.2.3. Convention Collective de Travail	23
I.2.4. Le Conseil National du Travail (CNT)	23
II. Les politiques nationales d’emploi.....	23
II.1. Les politiques directes d’emploi.....	23
II.1.1. Politique de l’emploi de 1995.....	24
I.1.2. Politique de l’emploi pour la période 2009-2013	24
II.2. Les structures d’Invention de l’Etat.....	25
II.2.1. Les Organismes de placement	25

II.2.2. Les Organismes de formation.....	25
II.2.3. L'Organisme de financement	26
II.2.4. La plateforme de Service (PFS).....	26
II.3. Les politiques de demande de travail de l'Etat pour la fonction publique	26
II.3.1. Les recrutements dans la fonction publique	26
II.3.2. Elaboration de grands projets	27
II.4. L'Intervention du secteur Privé	27
III. Les Politiques indirectes d'emploi.....	28
III.1. Mesures communautaires : pacte de convergence	28
III.2. Mesures nationales	28
III.2.1. Code d'investissement.....	28
III.2.2. Code général des impôts et loi des finances.....	29
III.2.3. La Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS).....	29
III.2.4. Autres Initiatives d'emploi.....	29
IV. Les difficultés de fonctionnement et de coordination des politiques d'emploi.....	30
Conclusion partielle du chapitre 2	31
CHAPITRE 3 : LES INSTITUTIONS EN CHARGE DE LA POLITIQUE D'EMPLOI	32
I. Les acteurs de la politique de l'emploi.....	32
I.1. La présidence de la République, La primature et l'Assemblée Nationale	34
I.2. Les Ministères	34
I.3. Les structures Techniques.....	35
I.4. Les structures de financement.....	39
I.5. Les structures d'appui, le secteur privé.....	40
I.6. Les collectivités territoriales	41
I.7. Les acteurs de la société civile et les partenaires au développement.....	42
I.8. L'organe de coordination : la Commission Nationale de l'Emploi (CNE)	42
II. Présentation des différents programmes / projets d'emploi	43
II.1. Présentation des différents projets du Fonds de développement de la formation professionnelle (FDFP)	43
II.1.1 Le projet collectif.....	43
II.1.2. Projet de formation initiale et d'apprentissage (FIA).....	43
II.1.3. Projet d'Appui à la Formation de la Population Active (PAFPA)	44
II.1.4. Projet d'insertion	44
II.1.5. Le projet «Gérez Mieux votre Entreprise» (GERME)	45
II.2. Présentation des différents projets de l'AGEFOP	46

II.2.1. Le projet de formation par apprentissage	46
II.2.2. Les formations qualifiantes de courte durée.....	47
II.2.3. La Formation Continue.....	48
II.2.4. Le Projet de Formation de Personnes Handicapées.....	48
II.2.5. Le projet GERME.....	49
II.3. Les Programmes de l'AEJ	49
II.3.1. Le Programme d'Aide à l'Embauche (P.A.E.)	49
II.3.2. Le Fonds de soutien à l'emploi par les travaux d'utilité publique à haute intensité de main d'œuvre (FSE-THIMO).....	50
II.3.3. Projet d'Appui au Traitement Economique du Chômage (PATEC)	50
II.4. Le PEJEDEC	51
II.5. Programme d'Appui à l'Amélioration de l'Employabilité et à l'Insertion des Jeunes (PAAEIJ).....	54
III. Cartographie Institutionnelle	54
III.1. Définition des types de relations entre les différents acteurs de la politique de l'emploi	54
III.2. La collaboration entre acteurs publics	56
Conclusion du chapitre 3	57
CHAPITRE 4 : FOCUS SUR L'AGENCE EMPLOI JEUNES EN COTE D'IVOIRE .58	
I. Historique du Service Public de l'emploi et de la promotion de l'emploi en Côte d'Ivoire	58
I.1. Gros plan sur l'Agence Emploi Jeunes (AEJ) en Côte d'Ivoire	59
I.1.1. Contexte de la création et Missions de l'Agence Emploi Jeunes	59
I.1.2. Organisation de l'Agence Emploi Jeunes	61
I.1.3. Services et programmes ou principales modalités d'intervention de l'AEJ	61
Conclusion Générale	64

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Evolution des indicateurs d'analyse de la sous-utilisation de la main-d'œuvre entre 2014 et 2016	9
Tableau 2: Evolution de l'emploi moderne en Côte d'Ivoire	10
Tableau 3: Effectifs des agents de l'administration centrale hors journalier en fonction de la catégorie socio-professionnelle	11
Tableau 4: Distribution de l'emploi par secteur d'activité (ENV, 2015)	15
Tableau 5: Acteurs publics et parapublics intervenant sur le marché de l'emploi en Côte d'Ivoire	33
Tableau 6: Champ d'intervention des structures dans le processus d'insertion des jeunes	33
Tableau 7: Dispositions fiscales en faveur de l'emploi des jeunes en Côte d'Ivoire	40
Tableau 8: Partenaires au développement intervenant dans le financement des programmes d'emploi jeune	42
Tableau 9: Programmes ciblés et publics	52
Tableau 10: Résultats de certains programmes d'emploi	53

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1: Tendances démographiques en Côte d'Ivoire	2
Graphique 2: Evolution du taux d'activité des 15-64 ans	3
Graphique 3: Evolution du chômage en Côte d'Ivoire	4
Graphique 4: le chômage en fonction des zones d'habitation et de l'âge	4
Graphique 5: Evolution du taux de chômage des jeunes	5
Graphique 6: Evolution du chômage en fonction du genre	6
Graphique 7: Mode de recherche d'emploi	10
Graphique 8: Evolution de l'emploi selon la branche d'activité	12
Graphique 9: Evolution des flux d'emploi dans le secteur moderne	13
Graphique 10: Evolution comparée des secteurs d'activités en Côte d'Ivoire	14
Graphique 11: Evolution du taux d'emploi salarié entre 2012 et 2016	16
Graphique 12: Emploi salarié avec contrat en fonction du niveau d'éducation	16
Graphique 13: Emploi salarié avec contrat en fonction des groupes d'âge et du milieu de résidence	17
Graphique 14: Evolution de la pauvreté entre 1985 et 2015	17
Graphique 15: Taux de pauvreté en fonction de l'occupation, des acteurs et branches d'activité en 2015	18
Graphique 16: Cartographie des acteurs de la politique d'emploi jeune	56

SIGLES ET ACRONYMES

AEJ	Agence Emploi Jeune
AFD	Agence Française de Développement
AGEFOP	Agence Nationale de la Formation professionnelle
AGEPE	Agence d'Etude et de Promotion de l'Emploi
AGR	Activités Génératrice de Revenu
BAD	Banque Africaine de Développement
BCPE	Bureau de Coordination des Programmes d'Emploi
BIT	Bureau International du Travail
BNI	Banque National d'Investissement
C2D	Contrat Désendettement Développement
CCI-CI	Chambre de Commerce et d'Industrie de Côte d'Ivoire
CNE	Commission Nationale de l'Emploi
CRE	Créer votre Entreprise
DGE	Direction Générale de l'Emploi
DGPE	Déclaration Générale de Politique d'emploi
DSRP	Document de Stratégie pour la Réduction de la Pauvreté
EEMCI	Enquête Emploi auprès des Ménages en Côte d'Ivoire
ENSETE	Enquête Nationale sur la Situation de l'Emploi et du Travail des Enfants
FCQ	Formation Complémentaire Qualifiante
FDHEV	Fonds de développement de l'Agriculture villageoise
FDFP	Fonds de Développement de la Formation Professionnelle
FIA	Formation initiale et d'apprentissage
FIDEN	Fonds ivoirien pour le développement des entreprises nationales
FIJD/RDSPP	Fonds d'Insertion des Jeunes Diplômés et de Réinsertion des Déflatés des Secteurs Public et Privé
FNJ	Fonds National de la Jeunesse
FNR	Fonds National de Régulation
FNS	Fonds National de Solidarité
GERME	Gérer Mieux Mon Entreprise
IDA	Association Internationale de Développement
INS	Institut National de la Statistique
INSEE	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
OCDE	Organisme de Coopération et de Développement Economique
OIT	Organisation International du Travail
OMOCI	Office de la Main-d'œuvre de Côte d'Ivoire
ONFP	Office National de la Formation Professionnelle
PAAEIJ	Programme d'Appui à l'Amélioration de l'Employabilité et de l'insertion des Jeunes
PAE	Programme d'Aide à l'Embauche
PAJD	Programme d'Absorption des Jeunes Déscolarisés
PAPC	Projet d'Assistance Post-Conflic
PAS	Programme d'Ajustement Structurel
PATEC	Projet d'Appui au Traitement Economique du Chômage

PCME	Programme de Création de Micro Entreprise
PEJEDEC	Projet Emploi Jeune et de Développement des Compétences
PFS	Plateforme de Service
PIJR	Programme d'Insertion des Jeunes Ruraux
PNE	Programme National de l'Emploi
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
PNRRC	Programme National de Réinsertion et de Réhabilitation Communautaire
PRISE	Projet d'Insertion Socio-économique
PRODIGE	Programme de Développement des Initiatives Génératrices d'Emplois
PSBH	Panel Study on Belgian Households
PSCE	Programme Spécial de Création d'Emplois
PVRH	Programme de Valorisation des Ressources Humaines
RGPH	Recensement Général de la Population et de l'Habitat
SCAED	Service Civique d'Action pour l'emploi et de Développement
THIMO	Travaux d'utilité publique à Haute Intensité de Main d'œuvre
TRIE	Trouver votre Idée d'Entreprise
UCPE	Unité de Coordination des Programmes d'Emploi

CHAPITRE 1 : DYNAMIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE CÔTE D'IVOIRE : UNE ANALYSE À TRAVERS LES INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Introduction

Le marché du travail ivoirien a subi plusieurs chocs face aux différentes crises socio-économiques. En effet, juste après les indépendances, la Côte d'Ivoire a opté pour un capitalisme d'Etat caractérisé par une économie libérale avec une forte présence de l'Etat dans le secteur productif. Pendant les deux premières décennies de l'indépendance, la politique économique n'était pas destinée de façon explicite vers la création d'emplois qui était un objectif implicite. La préoccupation centrale était de développer les ressources humaines compétentes et qualifiées pour remplacer les colons aussi bien dans l'administration que dans le secteur productif. Cette politique, accompagnée d'un libéralisme économique comme option économique, a permis au pays d'enregistrer des taux de croissance économique avoisinant en moyenne 7% l'an de 1960 à la fin des années 1970 (PNDE, 2006-2009).

Cette embellie n'a duré que le temps de deux décennies. Dès 1980, les effets conjugués des chocs extérieurs, de la chute des cours mondiaux de ses principaux produits d'exportation d'une part, et des politiques macro-économiques inappropriées d'autre part, ont plongé le pays dans une crise économique sans précédent. Cette dernière a entraîné la fermeture de plusieurs entreprises et le licenciement de nombreux travailleurs. Le chômage et la pauvreté se sont installés dans les familles. Face à la dégradation de la situation économique et financière, le Gouvernement s'est engagé dans la mise en œuvre d'une série de programmes d'ajustement structurel sous les auspices des institutions de Bretton Woods. Ainsi, de 1980 à 1990, cinq programmes d'ajustement structurel ont été conclus, avec pour objectifs, de réduire les déséquilibres internes et externes, de créer les conditions d'une relance économique en vue de renouer avec une croissance saine et durable. Malheureusement, les résultats de ces programmes d'ajustement structurel n'ont pas été à la hauteur des attentes. Le taux de croissance est demeuré à -0,2% en moyenne annuelle de 1987 à 1992 et a même chuté à -0,4% en 1993.

Depuis la crise des années 1980, la création d'emplois aptes à réduire le chômage et la pauvreté est désormais au centre des préoccupations des autorités ivoiriennes. Face à la situation sociale qui devenait insoutenable et de plus en plus inquiétante en raison du chômage et de la pauvreté, les autorités ont conçu et mis en œuvre deux plans nationaux d'emploi (1991 et 1995) visant à remédier aux effets pervers des réformes économiques.

Les insuffisances des deux plans ci-dessus ont conduit à l'élaboration d'un plan de relance de l'emploi 1999-2000. Ce plan préconise en plus des mesures inscrites dans le plan de 1995, la modification du code des investissements au profit des PME/PMI et la mise en place d'un code foncier. En 2000, le taux de croissance de l'économie redevient négatif et atteint -2,3%. Parallèlement, on assiste à une baisse des effectifs du secteur moderne de l'ordre de 10% par rapport à 1999. Le plan de 1999 n'a pas connu un début de mise en œuvre avec les perturbations politiques qui ont éclaté dans le pays. En 2001, la croissance du PIB est demeurée négative (-0,9%). Ces mauvaises performances économiques ont fortement affecté l'emploi. Ainsi, en 2002, environ 1 000 000 de personnes étaient sans emplois ; cette population a augmenté inmanquablement entre la crise politique du 19 septembre 2002 qui a partitionné le pays en deux et la crise post-électorale des élections présidentielles de 2010.

Après la crise post-électorale, le pays a renoué avec une croissance soutenue de plus de 8% par an. Cette performance économique remarquable tirée par le soutien des Partenaires Techniques et Financiers (PTF) et les actions vigoureuses et volontaristes du gouvernement, a eu des effets positifs sur le marché du travail ivoirien avec la chute du taux de chômage et une réduction relative du taux de pauvreté. En

effet, le chômage est passé de 6,1 % en 2012 à 5,3 % en 2014 et 2,8 % en 2016. Au niveau de la pauvreté, le taux est passé de 49,8 % en 2008 à 46,3 % en 2016. Ces résultats satisfaisant semblent être la résultante de la mise en œuvre des plans nationaux de développement et des politiques Nationales de l'emploi élaborées respectivement sur la période 2012 et 2016.

Il ressort de ce tableau que le marché du travail a fonctionné au rythme de la conjoncture économique et sociale. L'objectif de ce chapitre est de retracer la dynamique du marché du travail des indépendances à nos jours. Il s'agit de voir les grandes tendances du marché du travail, l'évolution des indicateurs du marché du travail, les bouleversements survenus et les solutions proposées pour un fonctionnement adéquat du marché du travail ivoirien.

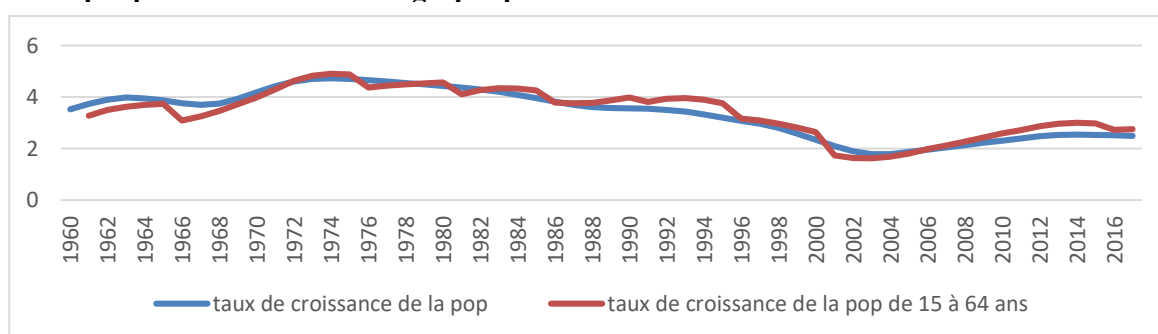
I. Evolutions des indicateurs du marché du travail

Les bouleversements constatés sur le marché du travail peuvent être captés à partir des indicateurs du marché du travail. Nous analyserons successivement l'évolution de la population en âge de travailler, la population active, et la contribution des différents secteurs d'activité à la création d'emploi.

I.1. La population en âge de travailler

La population en âge de travailler est composée de toutes les personnes ayant atteint l'âge minimum légal d'admission au travail. Le BIT suggère 15 ans tout en permettant aux pays en fonction de leur contexte de proposer un âge en deçà des 15 ans sans jamais aller en deçà de 13 ans. Ainsi, la Côte d'Ivoire, en ratifiant la convention 138 sur l'âge minimum légal au travail a choisi 14 ans¹. Sur cette base, la population en âge de travailler n'a cessé de croître. Elle est passée de 3.566.628 individus en 1975 à 13 088 145 personnes en février 2014, et 14 870 704 personnes en juillet 2016. La part de la population en âge de travailler dans la population totale reste pratiquement stable avec un taux estimé à 62,8% en juillet 2016 contre 62,5% en février 2014. Les données de la Banque mondiale montrent bien un lien fort entre le taux de croissance de la population ivoirienne et le taux de croissance de la population en âge de travailler si on s'en tient à la définition du Bureau International du Travail (BIT).

Graphique 1: Tendances démographiques en Côte d'Ivoire



Source : Banque Mondiale

¹ Etant donné que l'on a recours aux bases de données internationales, nous utilisons également dans les analyses les individus de 15 et plus.

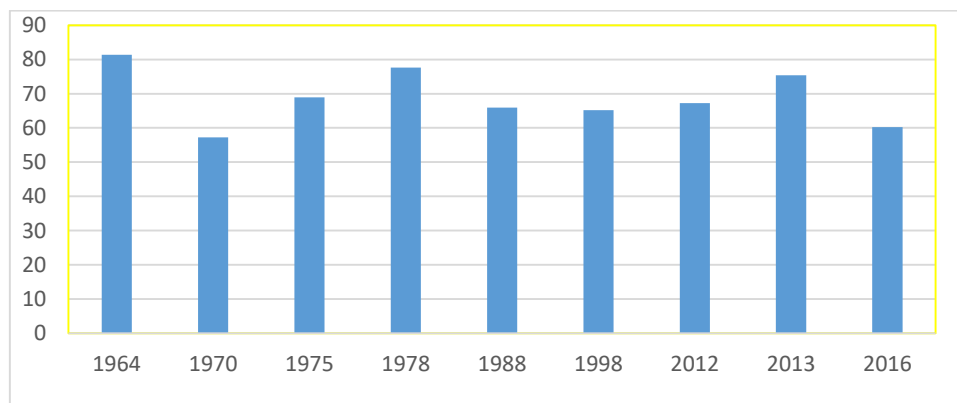
Ces évolutions démographiques ont pour conséquence de créer une pression sur les marchés du travail, notamment sur les marchés du travail urbains des pays africains.

I.2. Dynamique de l'offre de travail

L'analyse de l'offre du travail constitue un élément essentiel pour appréhender le fonctionnement du marché du travail. Elle permet entre autre de mettre en évidence les mécanismes qui contribuent à l'émergence ou à l'extension de la pauvreté (Lachaud, 1991). L'offre de travail analyse le taux d'activité, le taux d'occupation et le chômage. En effet, étudier l'offre de travail d'un individu revient à analyser sa décision de travailler ou non, c'est-à-dire d'être actif ou inactif. Au niveau global, la participation au marché du travail dans une économie est décrite par le taux d'activité, soit le rapport entre les actifs (main d'œuvre) et la population en âge de travailler. Au sens du BIT², le taux d'activité est la proportion des individus de 15 ans et plus exerçant une activité ou recherchant activement un emploi. Cet indicateur a été modifié en 2013 et désormais la population active est remplacée par la main d'œuvre. La 19^{ème} Conférence Internationale des Statisticien du Travail (CIST) a consacré de nouvelles normes en matière de statistique du travail. Désormais, on ne parle plus de population active, mais de main d'œuvre constituée des personnes en emploi et des chômeurs. C'est donc la part ou la proportion de la main d'œuvre dans la population en âge de travailler qu'il faut considérer.

En Côte d'Ivoire, le taux d'activité global selon les anciennes normes et selon la banque mondiale est passé de 81.41% en 1964 à 75.34% en 2013. Mais, selon l'enquête emploi 2016, selon les nouvelles normes, la part de la main d'œuvre dans la population en âge de travailler est de 58,2 % (ENSESI, 2016). Cette baisse pourrait s'explique en partie par le glissement dans la définition des normes.

Graphique 2: Evolution du taux d'activité des 15-64 ans



Source : Banque Mondiale (date)

Le taux d'activité varie fortement selon que l'on s'intéresse à certaines catégories de la population. Ainsi, sur la période 2008-2011, le taux d'activité des femmes a faiblement augmenté de 0,2 % alors que celui des hommes a diminué de 4,4%. Cette tendance du taux d'activité se justifie par le prolongement de la formation faute d'emploi disponibles et aussi par des trappes à inactivité résultant du prolongement de la crise militaire.

Quant à la population occupée ou en emploi, elle désigne l'ensemble des personnes occupant un emploi au cours de la période de référence de l'enquête, selon la définition de l'occupation par la Conférence Internationale des Statisticiens du Travail (CIST). Selon le PNUD, la part de la population active

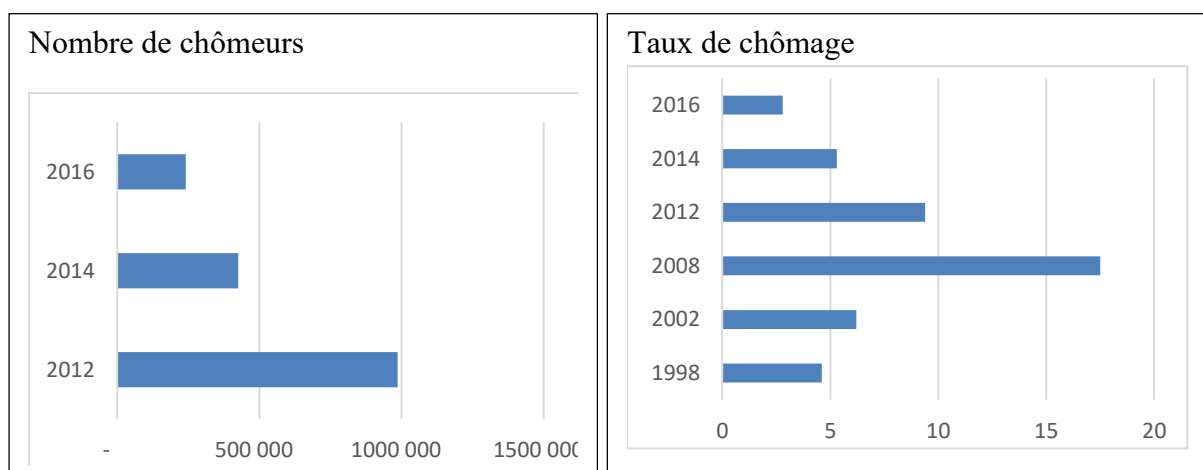
² RNDH PNUD 2013

employée de plus de 15 ans dans la population totale, a peu varié entre 1991 et 2010, passant de 62,8% en 1993 à 64.2% en 2010, en prenant en compte les individus âgés de 14 ans. Cette population en emploi est passée de 9 492 150 personnes soit 65% de la population en âge de travailler en 2014 à 7 486 939 personnes en 2015 soit 93.3% de la main d'œuvre et 51.6% de la population en âge de travailler soit une baisse de 21%. Selon l'ENV 2015, cette population en emploi comprend 61.4% d'hommes et vit majoritairement en milieu urbain (51.7% dont 22.10% à Abidjan). De plus, cette population est relativement jeune (plus de la moitié soit 55.8% ont entre 14 et 35 ans) et faiblement instruite (environ 75.3% ont au plus le niveau primaire).

I.3. Dynamique du chômage et du sous-emploi

Le chômage en Côte d'Ivoire a évolué au rythme des conjonctures économique, politique et sociale. Sur la période 1998 -2008, la crise politique et militaire a affecté négativement le marché du travail.

Graphique 3: Evolution du chômage en Côte d'Ivoire



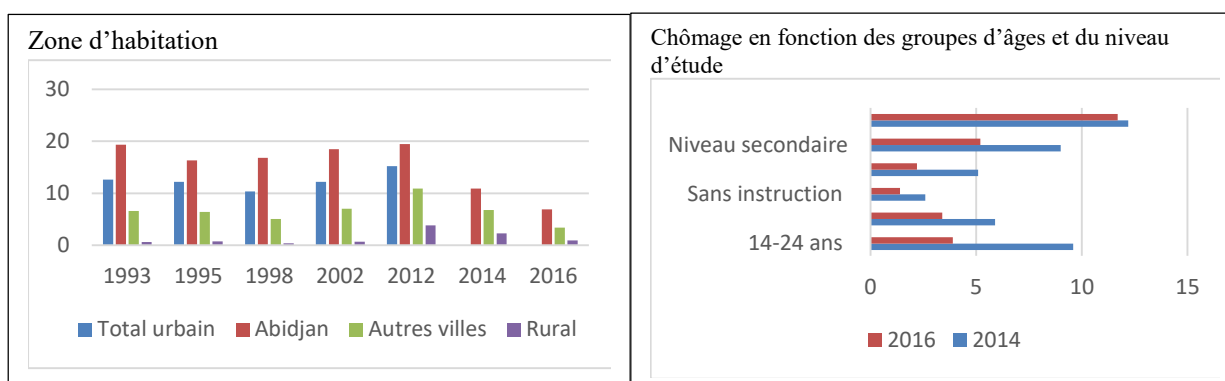
Sources : A partir des statistiques des différentes enquêtes ménages de 1998 à 2008 et des enquêtes Emplois de 2012 à 2016

Sur cette période, le taux de chômage est passé de 4,6 % en 1998 à 6,2 % en 2002 et a flambé à 17,5 % en 2008 avec la partition du pays en deux et la morosité économique. Sur la période 2008 -2016, la reprise économique à partir de 2012 a contribué à réduire de façon substantielle, le taux de chômage et le nombre de chômeurs. De 17,5 % en 2008, le taux est tombé à 2,8 %. Ceci pourrait traduire une vérification de la loi d'Okun en Côte d'Ivoire.

La dynamique du chômage montre une forte corrélation avec la taille des agglomérations, l'âge et le niveau de formation. Il est beaucoup plus élevé dans les centres urbains et dans les grandes villes, chez les plus jeunes et les plus diplômés.

Le chômage en Côte d'Ivoire est principalement un chômage urbain. Il est plus élevé à Abidjan et dans les autres centres urbains que dans les zones rurales. En 2012, face à l'intensité de la crise post-électorale le chômage rural a fortement augmenté passant de 0,6 % en 2008 à 3,8 % en 2012. A Abidjan, le taux est passé de près de 50 % en 2008 à 19,5 % en 2012. On pourrait penser à un transfert du chômage d'Abidjan aux zones rurales et dans les villes de l'intérieur.

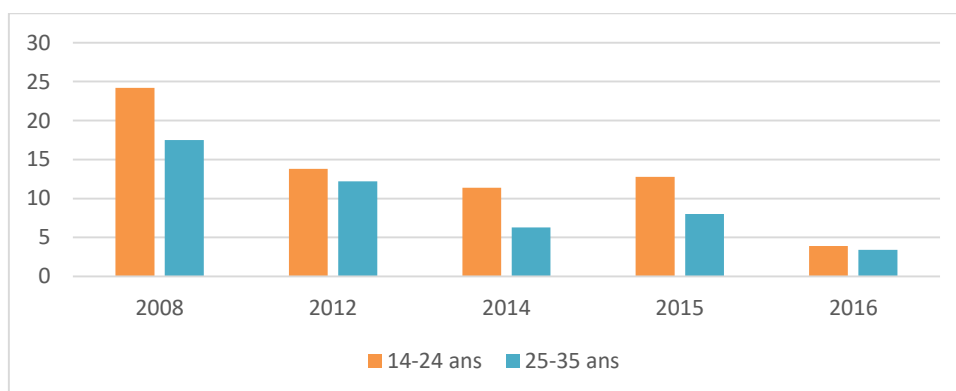
Graphique 4: Le chômage en fonction des zones d'habitation et de l'âge



Sources : A partir des ENV et enquêtes emploi

Par ailleurs, le taux de chômage des tranches d'âges de 14-24 ans est resté toujours élevé dans le temps comparé à celui de la tranche d'âge de 25-35 ans.

Graphique 5: Evolution du taux de chômage des jeunes

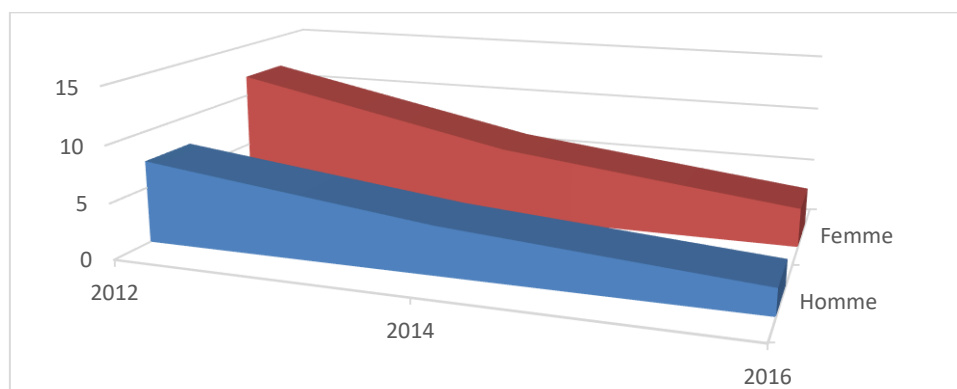


Source : A partir des enquêtes ENV2008 et 2015, enquêtes emploi 2012, 2014, 2016

Le manque d'expérience professionnelle chez les jeunes, les attributions d'emplois par affinités, l'inadéquation compétences-emploi, la faible intensité de recherche d'emploi et la relative inefficacité des systèmes d'information sur le marché du travail sont d'autres facteurs qui expliqueraient le chômage des jeunes. En fin de compte, les jeunes représentent la population la plus touchée par le chômage, le sous-emploi et la précarité de l'emploi en Afrique de l'Ouest. Les diplômés à la recherche d'un premier emploi sont les plus grandes victimes comme le montre le graphique ci-dessous.

L'analyse en fonction du sexe montre que le taux de chômage des femmes est resté toujours supérieurs à celui des hommes

Graphique 6: Evolution du chômage en fonction du genre



Source : A partir des ENV 2012, 2014 et 2016

Au regard de la durée moyenne de chômage des jeunes primo demandeurs d'emploi qui est de 4,4 ans, l'adéquation formation emploi et l'employabilité des demandeurs d'emplois constituent des défis majeurs à relever. La faible qualification, l'orientation du système de formation par l'offre et non par la demande et les formations initiales jugées trop théoriques sont des facteurs qui limitent l'employabilité des demandeurs d'emploi, plus particulièrement des jeunes. Une enquête auprès des entreprises multinationales installées en Côte d'Ivoire³, indiquait clairement l'inadéquation de la compétence des jeunes. Ce phénomène a été unanimement décrié depuis la publication du rapport du BIT⁴ sur « le syndrome du diplôme et le chômage des diplômés ». Tous les rapports sur l'adéquation entre le diplôme et l'emploi des structures techniques⁵ et académiques⁶ n'ont cessé d'actualiser cette information.

Le taux de chômage très bas observé ne reflète pas la réalité du marché du travail. En dépit d'un taux de pauvreté élevé, le taux de chômage rural est quasiment nul. Cela soulève le problème du sous-emploi en milieu rural ivoirien. En effet, l'enquête niveau de vie des ménages de 2002 montre que le taux de pauvreté rural est de 45,06 % pour un taux de chômage rural de 0,66 %.

Finalement, le taux de chômage n'est pas l'indicateur le plus pertinent pour caractériser la situation de l'emploi et des déséquilibres sur le marché du travail en Côte d'Ivoire comme pour la plupart des pays en voie de développement, où on observe une part importante du secteur informel dans l'activité économique et un nombre significatif de personnes en situation de sous-emploi lié à la durée du travail. La plus part du temps, les taux d'emploi élevés sont significativement expliqués par le poids du secteur informel et caractérisé par un sous-emploi élevé. En effet, le faible taux de chômage cache des situations de vulnérabilité et de précarité de l'emploi. Telle que définie par le BIT, la mesure du chômage exclut toute la main d'œuvre potentielle sans activité, les personnes découragées et celles en situation de sous-emploi ou exerçant des activités précaires et non décentes.

³ Cette enquête a été réalisée par l'OIT auprès de 27 entreprises multinationales installées en Côte d'Ivoire dont 11 dans l'Agro-industrie, 8 dans le secteur bancaire, 4 dans le secteur minier, 4 dans le secteur des Télécommunications.

⁴ BIT (1982), « Le syndrome du diplôme et le chômage des diplômés, réflexions de synthèse », [Volume 5 de Le Syndrome du diplôme et le chômage des diplômés: rapport, Jobs and Skills Programme for Africa](#).

⁵ Voir, BIT, AGEPE, INS

⁶ Kouakou (2006, 2011, 2012), Kouadio (2004), Domaurod (2004). Gratier (2007), « Employabilité des jeunes en Côte d'Ivoire, Mémoire de DEA-PTCI ».

Les nouveaux indicateurs du sous-emploi mettent en exergue les réalités occultées par le taux de chômage. Entre 2014 et 2016, l'analyse du sous-emploi en Côte d'Ivoire, réalisée à travers trois indicateurs donne la situation suivante :

- le taux combiné du chômage et du sous-emploi lié au temps de travail et du chômage (SU2) qui est de 16,6% en 2016 contre 19,4% en 2014, soit une baisse de 2,8 points.
- le taux combiné du chômage et de la main d'œuvre potentielle (SU3) qui est de 15,9% au niveau national en 2016 contre 9,7% en 2014, soit une augmentation de 6,2 points.
- la mesure composite de la sous-utilisation de la main d'œuvre qui renferme le chômage, le sous-emploi visible et la main d'œuvre potentielle qui situe à 27,8% en 2016 contre 25,3 % en 2014, soit une hausse de 2,5 points.

Le rapport de l'ENSETTE 2013 et celui de l'ENSESI 2016 mentionnent que le sous-emploi est le handicap majeur du marché du travail ivoirien. En effet, les taux souvent élevés de l'emploi cacheraient de forts taux de sous-emplois visibles et invisibles. Compte tenu de l'importance de la pauvreté de la population active, le taux de chômage n'est pas un indicateur approprié pour l'analyse de la situation des travailleurs sur le marché du travail ; il convient de se référer à l'indicateur du sous-emploi qui décrit le mieux la situation des jeunes sur le marché du travail.

Sous-emploi lié à la durée du travail

Le sous-emploi lié à la durée du travail concerne l'ensemble des actifs occupés travaillant involontairement moins de 40 heures par semaine, disponibles pour travailler plus et / ou à la recherche d'un emploi supplémentaire.

Le sous-emploi lié à la durée du travail concerne 792 246 personnes au total en 2012 soit 8,3% de la population totale occupée. Il concerne 406 848 hommes, ce qui représente 7,5% de la population totale masculine occupée et 385 398 femmes, soit 9,4% de la population occupée féminine.

En 2014, environ une personne sur cinq en emploi (19,0%) est concernée par le sous-emploi lié à la durée de travail. Il y a presque autant d'hommes (19,7%) que de femmes (18,0%) en sous-emploi lié au temps de travail. En 2015, Cette sous-utilisation de la main d'œuvre touche 14,3% de la main d'œuvre. Par ailleurs, son ampleur est plus élevée au sein de la population féminine (16,4%). En 2016, il touche 1 193 834 personnes, soit 14,2% des travailleurs. Les femmes sont les plus concernées par le sous-emploi lié à la durée de travail (54,3% contre 45,7% pour les hommes).

En 2014, C'est en milieu rural (22,2% d'actifs occupés en sous-emploi) que le sous-emploi lié à la durée du travail est plus répandu (contre 14,8% en milieu urbain). Il est de 13,3% à Abidjan. Par ailleurs, le sous-emploi lié au temps de travail diminue avec l'âge, allant de 22,4% chez les actifs occupés âgés de 14-24 ans à 16,7% chez ceux de 60 ans et plus. En plus, il y a autant d'actifs occupés sans instruction en sous-emploi (18,2%) que d'actifs occupés de niveau primaire en sous-emploi (18,0%). Par contre, le sous-emploi lié au temps de travail touche

d'avantage les personnes les plus instruites : 21,1% d'actifs occupés de niveau secondaire sont en sous-emploi et 23,8% pour ceux de niveau supérieur. à Abidjan (19,6%), parmi les jeunes de 14-35 ans (17,1%) et chez les personnes ayant un niveau d'instruction « supérieur » (28,1%). En 2016, La plus grande part des travailleurs en sous-emploi lié au temps de travail est observée chez les jeunes de 25-34 ans (42,4%). Suivent les adultes de 35-59 ans (34,1%), les jeunes de 14-24 ans (21,2%) et enfin les personnes âgées de plus de 60 ans (2,2%).

L'analyse du sous-emploi lié au temps de travail montre que les personnes sans niveau d'instruction sont majoritaires (51,9%), suivies de celles de niveau primaire (24,8%) et de celles de niveau secondaire (19,6%). Très peu de travailleurs de niveau d'instruction supérieur sont concernés par le sous-emploi lié au temps de travail (3,7%). C'est en milieu rural que l'on rencontre la majorité des personnes en situation de sous-emploi lié au temps de travail (58,4%) contrairement à Abidjan (14,8%) et dans les autres villes (26,9%).

Il ressort du Tableau ci-dessous que le taux de chômage a certes baissé de 2014 à 2016, mais le nombre de personnes en situation de sous-emploi lié à la durée du travail et le nombre de personnes ne recherchant plus d'emploi (anciennement appelées « chômeurs découragés ») se sont accrus.

En effet, alors que le taux de chômage est passé de 5,5% à 2,8% entre 2014 et 2016, le cumul du nombre de chômeurs, du nombre de personnes en situation de sous-emploi lié à la durée du travail et de la main d'œuvre potentielle s'est maintenu au-delà des 25% sur la même période, passant de 25,3% à presque 28%.

En définitive, le faible taux de chômage constaté ne traduit pas une embellie. Il voile plutôt d'une part, un volume important de création d'emplois précaires et informels, marqués par un sous-emploi lié à la durée du travail de grande ampleur ; et d'autre part, un « découragement » progressif des chômeurs, qui se retirent du marché du travail en ne recherchant plus activement de l'emploi.

Tableau 1: Evolution des indicateurs d'analyse de la sous-utilisation de la main-d'œuvre entre 2014 et 2016

Caractéristiques socio-démographique		SU0		SU1		SU3		SU4	
		2014	2016	2014	2016	2014	2016	2014	2016
Ensemble		5,5	2,8	19,4	16,6	9,7	15,9	23,0	27,8
Sexe	Homme	4,5	2,3	17,1	12,9	6,3	10,6	18,6	20,2
	Femme	6,9	3,5	22,5	22,1	14,1	22,7	28,4	37,6
Groupe d'Age	14-24 ans	10,4	3,9	27,1	20,2	18,3	30,4	33,5	42,2
	25-34 ans	6,3	3,4	21,8	19,2	10,6	16,9	25,3	30,5
	35-59 ans	3,3	2,0	15,7	13,9	5,9	7,5	18,0	18,7
	60 ans et	1,5	1,0	6,8	6,4	4,3	7,3	9,4	12,3
Milieu de Résidence	Abidjan	10,7	6,9	17,9	17,3	16,9	26,9	23,7	35,1
	Autres ville	6,5	3,4	18,1	15,9	11,5	18,0	22,5	28,6
	Rural	2,2	0,9	21,0	16,7	4,5	9,6	23,0	24,0
Niveau D'instruction	Aucun	2,8	1,5	16,9	15,2	6,2	11,5	19,8	23,8
	Primaire	5,4	2,2	20,2	16,6	10,4	16,3	24,5	28,6
	Secondaire	8,9	5,2	23,1	18,5	13,8	23,1	27,2	33,9
	Supérieur	12,2	11,7	21,3	25,2	16,4	28,5	25,0	39,4

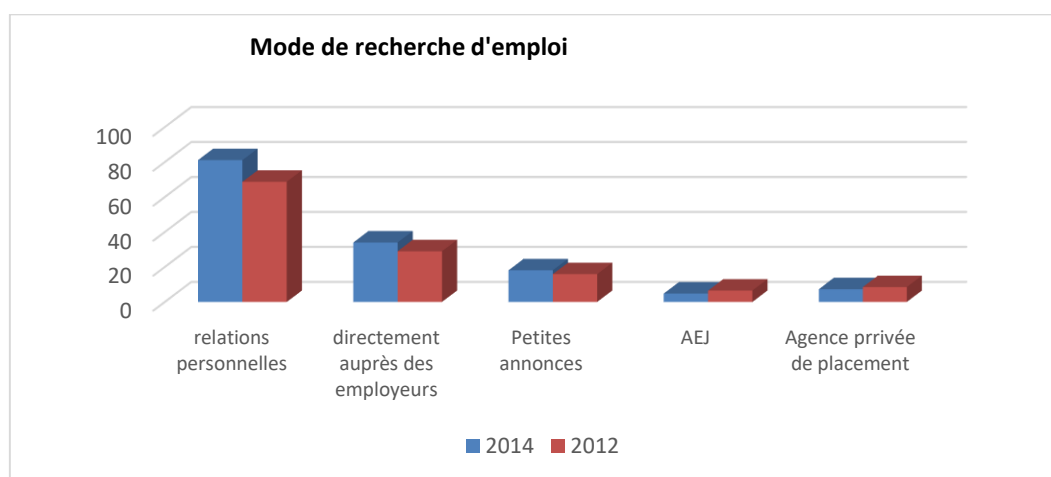
Source ENESEI 2016

I.4. Modes de recherche d'emploi

L'examen des modalités de recherche d'emploi fournit des éléments pour appréhender les mécanismes de fonctionnement du marché du travail. Afin de s'insérer professionnellement, trois canaux de recherche sont généralement identifiés par les études empiriques : le recours au marché externe (candidature spontanées et petites annonces) appelé aussi procédure marchande par (Sabatier, 2002), les modes d'intermédiation (intermédiation publics ou privés, agence d'intérim) ou intermédiation institutionnelle publique ou privée, et le réseau social (relations personnelles, relations familiales et amicale).

En Côte d'Ivoire, l'analyse des stratégies d'insertion faites à partir des différentes enquêtes notamment l'enquête de l'AGEPE réalisée en 2008 à Abidjan, l'enquête réalisée en 2010 par la DGE auprès de 1859 demandeurs d'emplois inscrit à l'AGEPE, les enquêtes emploi 2012 et 2014 réalisées par ladite agence sur toute l'étendue du territoire ivoirien, confirment la prédominance du capital social parmi les modalités de recherche d'emploi. En effet, selon ces enquêtes, 68.7% des demandeurs d'emploi en 2012 utilisent les relations personnelles pour la recherche d'emploi contre 81.1% en 2014. Ainsi, les relations personnelles constituent le moyen le plus utilisé par les chômeurs pour la recherche d'emploi et ce selon le sexe, le milieu de résidence, l'âge et le niveau d'instruction. Le recours au « contact direct auprès de l'employeur » est de 28.18% en 2012 contre 34% en 2014, suivi des « petites annonces » (14.31% en 2012, contre 18.1% en 2014). Seulement un tiers des demandeurs d'emplois sollicitent les structures de promotion de l'emploi. En 2012, seulement 6.5% des demandeurs ont sollicité l'AGEPE, 4.8% l'ont sollicité en 2014 (voir graphique ci-dessous).

Graphique 7: Mode de recherche d'emploi



Source : ENSETE 2014 et AGEPE, 2012

I.5. Structure et évolution de la demande de travail

Avec les différentes crises à répétition en Côte d'Ivoire, l'activité économique moderne s'est contractée. Parallèlement, le faible taux d'utilisation de leurs capacités de production et le durcissement des conditions de financement ont conduit les entreprises à réduire fortement leurs dépenses d'investissement et l'emploi. On a donc assisté à une diminution de la demande de travail du secteur privé moderne en Côte d'Ivoire comme le montre le tableau ci-dessous.

Tableau 2: Evolution de l'emploi moderne en Côte d'Ivoire

Effectif salarié du secteur moderne	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Administration centrale hors journalier	93,636	95,411	97,666	98,875	101,259	104,124	109 941	114 284	119 726
Journaliers						3 593	3 336	3 203	3 227
Total administration centrale						111 194	113 227	117 484	123 003
Etablissements publics (EPN)	10,281	9,364	8,333	7,614	6,157	6,865			
Immatriculés à la CNPS (secteur privé)	421,435	441,399	453,411	462,572	479,711	460,067	449 076	425 554	429 510
Total emploi Moderne	525,352	546,174	559,410	568,223	587,127	571,156	84 425	87 494	94 134
Retraités du secteur privé (CNPS)	56,973	59,822	62,800	66,715	62,627	76,688			
Retraité du secteur public		4,879	1,609	2,774	1,740	1,649			
Total retraités du secteur moderne		64,701	64,409	69,489	64,367	78,337			
Nombre d'employeurs immatriculés						23 994	14 928	13 133	11 958

Source : Calcul à partir des TBS, 2001, 2003, 2006

Cette situation est le reflet de la crise militaro-politique qu'a connue la Côte d'Ivoire sur la période 2002-2006. En effet, sur la période 2001-2002, le volume de l'emploi privé (immatriculés à la CNPS) est passé de 462 572 à 479 711 soit un accroissement de 3,71%. A partir de 2002, l'emploi privé a commencé sa chute vertigineuse passant de 479 711 en 2002 à 460 067 en 2003 soit une baisse de 4,1%. Au même moment, seul un retraité sur 10 est remplacé dans la fonction publique (DRSP, 2009).

La chute de l'emploi privé va s'intensifier avec la méfiance des investisseurs. Ainsi sur la période 2003-2006, l'emploi privé va passer de 460 067 à 429 510 soit une baisse de 6,64% correspondant à une destruction d'emplois de 30 557. Cette situation se constate à travers même la chute du nombre d'employeurs immatriculés à la CNPS.

Ce nombre est passé de 29 001 employeurs en 2002 à 23 994 employeurs en 2003 soit une chute d'investisseurs de 17,26%. Entre 2003 et 2006, la chute va s'accroître passant de 23 994 à 11 958 soit une baisse de 50,16% d'employeurs immatriculés à la CNPS. Cette situation peut être interprétée comme un impact très négatif de la guerre sur l'emploi et sur le bien-être de la population en Côte d'Ivoire.

Au niveau du secteur public, le stock des agents payés sur le budget général de fonctionnement a augmenté continuellement sur la période d'étude (Tableau 2.18). Cette augmentation est due à l'accroissement chaque année des agents de l'administration centrale hors journalier dont le taux d'accroissement est passé de 2% en 2004 à 4% en 2005 et 5 % en 2006. Cette situation illustre le fait que l'Etat ivoirien malgré la crise n'a pas voulu faillir à son devoir régalien. Ainsi, c'est en accroissant le nombre de ses agents qu'il peut mieux satisfaire la demande de service de ses citoyens.

Tableau 3: Effectifs des agents de l'administration centrale hors journalier en fonction de la catégorie socio-professionnelle

Années	Catégorie socioprofessionnelle à la fonction publique										Effectif total
	A		B		C		D		Autres*		
	Effectif	Cont	Effectif	Cont	Effectif	Cont	Effectif	Cont	Effectif	Cont	
2 003	26 741	0,25	51 762	0,48	20 416	0,19	6 040	0,06	2 642	0,02	107 601
2 004	27 667	0,25	54 721	0,50	19 550	0,18	5 585	0,05	2 418	0,02	109 941
2 005	28 968	0,25	55 152	0,48	21 742	0,19	5 110	0,04	3 312	0,03	114 284
2 006	31 028	0,26	56 147	0,47	24 713	0,21	4 748	0,04	3 090	0,03	119 726

Source : TBS, 2006

Cont. = Contribution, Autres = Gens de maison, contractuels, élèves fonctionnaires, fonctionnaire catégorie E

Malgré donc la partition du pays en deux, l'emploi public n'a pas fondamentalement diminué. Le nombre de journaliers quant à lui a diminué entre 2003 et 2004 avant de croître légèrement en 2006. C'est dans le secteur de la santé publique que sont concentrés plus de la moitié des journaliers.

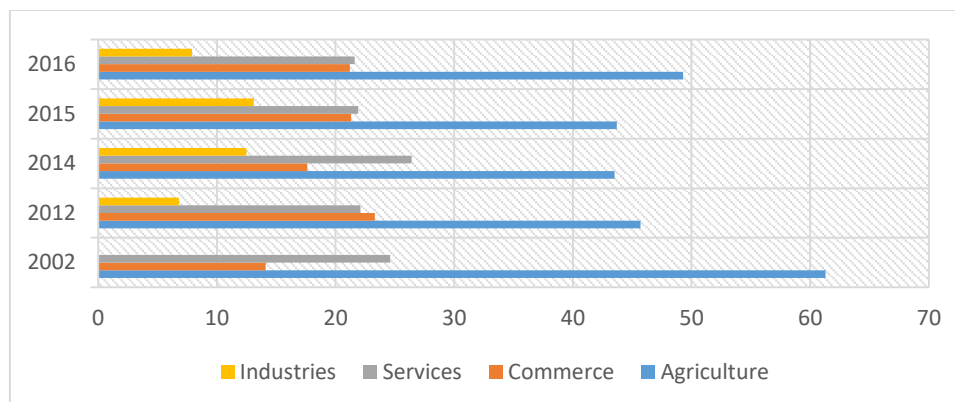
L'analyse des agents de l'Etat en termes de catégorie socioprofessionnelles montre la prédominance des agents de catégorie B qui tendent à contribuer à près de 50% à la population totale des agents de l'Administration centrale hors journaliers. L'éducation nationale à elle seule absorbe plus de 50% des agents de cette administration, soit plus précisément 56% en 2003 et 2004 et 55% en 2005 et 2006.

I.5.1. Analyse sectorielle de l'emploi

Une dynamique sectorielle de l'emploi s'est opérée en Côte d'Ivoire mais l'agriculture demeure le plus grand pourvoyeur d'emploi. En 2002 elle fournissait 61.3% des emplois. Il y a lieu de

noter néanmoins que la part de l'agriculture a régressé de façon notable sur les dix ans. En effet, en 2002, cette part était de 61,3% dans l'ensemble des emplois contre 45.7% en 2012, 43.5% en 2014, et 49.3% en 2016.

Graphique 8: Evolution de l'emploi selon la branche d'activité



Source : AGEPE 2012, ENSETE 2013, ENV 2002 et 2015, ENSESI 2016.

On note une hausse de la part de la branche commerce puisque la branche commerce n'avait que 4,1% des emplois en 2002. En prenant en compte la part du commerce de gros, la branche commerce totalise 23,3% des emplois en 2012, 17.6% en 2014 et 21.2% en 2016. La part importante de l'agriculture dans l'ensemble des emplois se comprend aisément dans la mesure où la Côte d'Ivoire demeure un pays essentiellement agricole. Mais il y a lieu de trouver les moyens d'améliorer les emplois agricoles puisque les techniques culturales restent encore rudimentaires.

L'analyse par secteur d'activités, comme observée en 2014, montre que les hommes (56%) exercent plus dans l'agriculture que les femmes (41,8%). En revanche, dans le commerce, les femmes sont plus présentes avec 2 femmes pour un homme. Dans l'industrie et les services, s'il était observé en 2014 une répartition peu différenciée suivant le sexe, le présent tableau relève qu'aujourd'hui il y a presque 3 fois plus d'hommes (10,7%) que de femmes (3,7%) dans le secteur industriel.

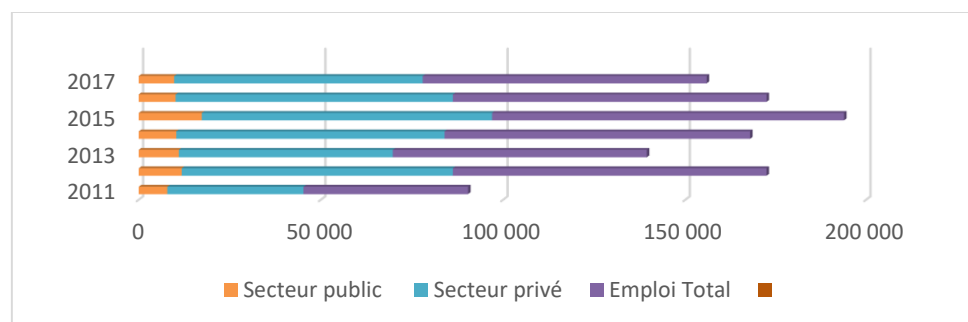
Par ailleurs, l'agriculture reste comme en 2014, le plus grand réservoir d'emplois en milieu rural (77,7%) qu'en milieu urbain (29,9% dans les autres villes et 1,2% à Abidjan). Toutefois, il apparaît quelques mutations non négligeables par rapport à 2014. Il est constaté que le volume d'emplois dans le secteur agricole est en ascendance aussi bien en milieu rural (6 points) qu'en milieu urbain hors Abidjan (17 points) tandis que la ville d'Abidjan est en recul, proportionnellement de moitié. En revanche, l'essentiel des emplois dans les autres branches sont concentrés dans le milieu urbain. Cette concentration est encore plus importante au niveau des services et du commerce avec respectivement 47,5% et 36,7% pour Abidjan, 30,1% et 29,8% pour les autres villes et 7,5% et 10,7% pour le milieu rural. En outre, le tableau 3 montre en proportion, entre 2014 et 2016, une baisse relative de l'emploi dans le secteur de l'industrie (5,5 points) et dans le secteur des services (5 points) au profit du commerce.

L'observation par groupe d'âges connaît quelques changements même s'il est admis à nouveau que le niveau d'emploi est plus élevé à « 60 ans et plus » dans l'agriculture et de manière inverse dans les autres secteurs. Les changements les plus significatifs s'observent quel que soit le groupe d'âges, au niveau des secteurs de l'agriculture et des services qui emploient plus qu'en 2014 (cf. tableau 3). La proportion de l'emploi agricole décroît avec le niveau d'instruction. Elle passe de 59,3% pour « aucun niveau » à 5,8% pour « supérieur ». Ces tendances sont inversées dans les services. En effet, les personnes de niveau supérieur sont surtout dans les services (71,7% des emplois) alors que cette proportion n'est que de 13,3% pour les personnes non instruites, 19,1% pour celles de niveau primaire et 38% pour celles de niveau secondaire. Ceci, dans l'ensemble, diverge peu de l'ENSETE 2013 à l'exception de la part des personnes n'ayant aucun niveau qui s'est accrue de 9 points dans l'emploi agricole.

I.5.2. Dynamique de l'emploi moderne en Côte d'Ivoire

Selon le PNUD⁷, la part des emplois du secteur moderne dans le nombre total d'actifs occupés a continuellement diminué dans le temps passant de 13.5% en 1980 à 8.4% en 1990, puis 7.3% en 1995. Le nombre d'employeurs inscrits à la CNPS a baissé de moitié entre 2000 et 2006 après avoir progressé en 2001 et 2002 passant de 26 722 employeurs en 2000 à 29001 en 2002 puis à 13 133 en 2005 et à 12 414 employeurs en 2006. En 2008, l'on dénombrait 17 470 employeurs inscrits à la CNPS. Les emplois salariés ont cependant connue une hausse entre 1997 et 2002 allant de 468 685 à 571 156 puis une baisse de 2003 à 2005 de 571 156 à 543 038 puis une légère hausse en 2006 avec un total de 552 513 emplois créés. Une analyse en terme de flux⁸ révèle qu'entre 2011 et 2017 nous assistons à une hausse des emplois créés chaque année (Voir graphique ci-dessous) dans le secteur privé allant de 37 342 emplois à 75 474 en novembre 2017 (revoir).

Graphique 9: Evolution des flux d'emploi dans le secteur moderne



Source : Tableau de bord de la CNPS Novembre 2017.

I.5.3. Dynamique du secteur Informel

⁷ Rapport National sur le développement humain 2013

⁸ Sont considérés comme flux de créations d'emploi, les nouvelles immatriculations effectuées auprès de la Caisse Nationale de Prévoyance sociale de Prévoyance Sociale (CNPS) pour le secteur privé, et les fonctionnaires et agents de l'Etat nouvellement pris en charge par les services de la Solde pour le secteur public. Les stocks ne sont nullement concernés par cette statistique.

Avant la mise en œuvre des PAS, la flambée des recettes d'exportation (notamment du cacao et du café) et des dépenses publiques ont profondément affecté la structure de l'emploi. Cela s'est traduit par le renforcement du secteur formel et le secteur moderne (en particulier le secteur secondaire), au détriment du secteur informel⁹. En 1980, l'emploi se répartit en 9,2% pour le secteur moderne, 25,4% pour le secteur informel urbain, et 65,4% pour le secteur primaire en Côte d'Ivoire (World Bank, 1987).

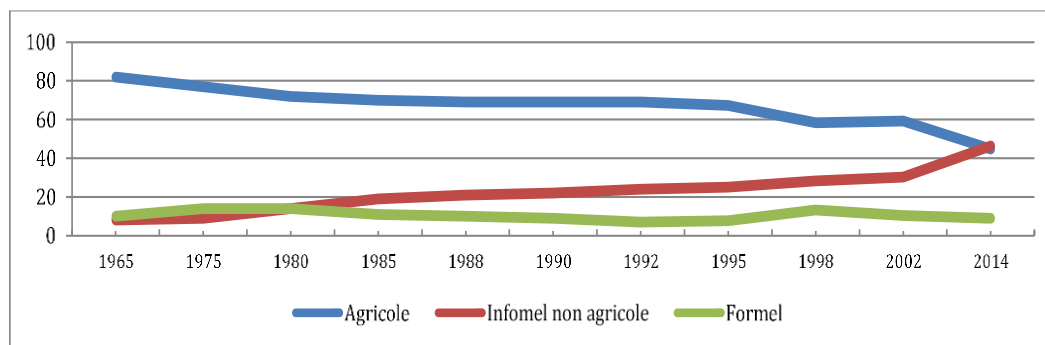
Le niveau de l'emploi dans le secteur formel a augmenté de plus de 50% entre 1975 et 1980. Le secteur informel voit monter à la fois son niveau d'emploi, de 80,9%, et sa part dans l'emploi total de près de 7 points.

Ainsi, ces résultats sous-entendent que le boum s'est accompagné d'une immigration massive et d'une augmentation importante du taux d'activité et du taux d'emploi, puisque la croissance totale de l'emploi est extrêmement rapide.

Avec les crises financières et politiques et les conflits politico-armées successifs que le pays va connaître par la suite, accompagnées par la mise en place de Politiques d'ajustement, de politiques d'austérité et de programmes économiques et financiers, le secteur informel est définitivement confirmé comme le plus grand pourvoyeur d'emploi.

Graphique 10: Evolution comparée des secteurs d'activités en Côte d'Ivoire

Graphique 1 : Evolution de l'emploi en fonction du secteur d'activité



Sources : Kouakou (2018)

Ce secteur informel utilise même des jeunes plus instruits de niveau supérieur. En plus de l'avancé de ce secteur dont la précarité de l'emploi ne fait pas de doute, s'associe le chômage des diplômés et le sous-emploi dont le niveau est passé de 25,3 en 2014 à 27,8 en 2016.

⁹ Le secteur informel a été constitué par les secteurs informel et "intermédiaire", ainsi que les "non classés".

Tableau 4: Distribution de l'emploi par secteur d'activité (ENV, 2015)

Secteur	Aucun niveau	Primaire	Secondaire	Supérieur	Total
Formel	7,11	7,25	50,21	35,43	8,01
Informel	61,42	18,28	17,73	2,56	91,99

Source : Kouakou (2019)

Une analyse en genre en 2016 révèle que même si la structure des emplois selon le sexe se ressemble, parmi les femmes occupées, très peu travaillent dans l'emploi formel (3,2%) par rapport aux hommes (8,1%). Quel que soit l'âge, la part du secteur informel n'est guère inférieure à 90%.

Moins d'un travailleur sans niveau d'instruction (0,8%) sur cent occupe un emploi formel. On observe la même tendance chez les personnes de niveau primaire chez qui seulement 2,3% occupent un emploi formel et dans une moindre mesure chez les occupés de niveau secondaire (16,6%). Par contre, plus de la moitié des travailleurs de niveau supérieur (52,8%) occupent des emplois formels.

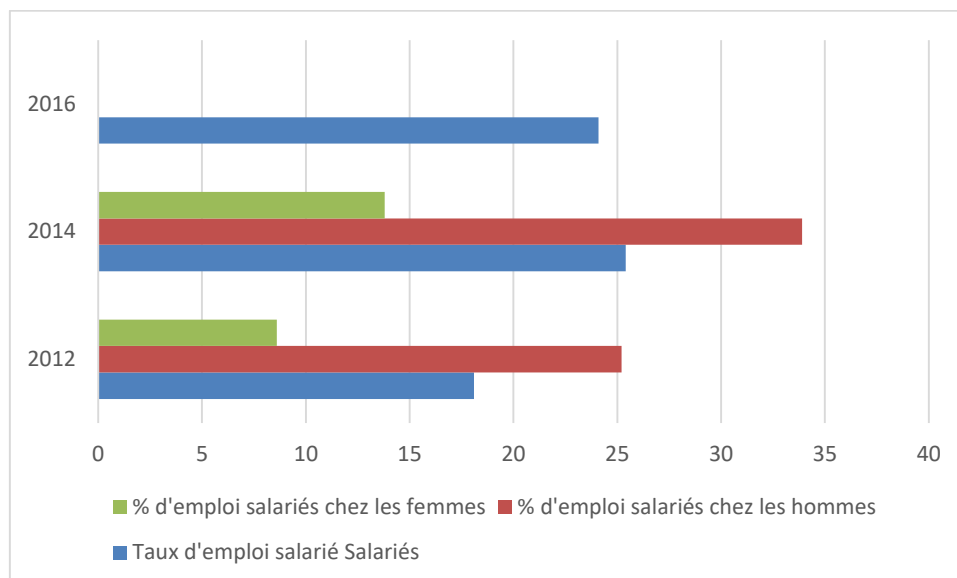
L'emploi formel reste faible aussi bien en milieu urbain qu'en milieu rural. A Abidjan, la part d'emplois formels est estimée à 13,1% contre 86,9% dans l'informel. Cette part est plus faible dans les autres villes (8,6%). En milieu rural, l'emploi formel est presque inexistant puisque la proportion d'emplois formels n'est que de 2,1%.

I.6. Analyse des conditions de travail en Côte d'Ivoire

Lorsque l'on s'intéresse à la problématique du travail décent, il faut étudier en détail les caractéristiques de l'emploi et plus spécifiquement les conditions de travail.

L'emploi salarié s'est amélioré entre 2012 et 2014 avant de fléchir en 2016 en passant de 18,1 % de l'emploi total en 2012 à 24,4 % en 2014 et 24,1 % en 2016. Le taux d'emploi salarié est toujours inférieur à celui des hommes.

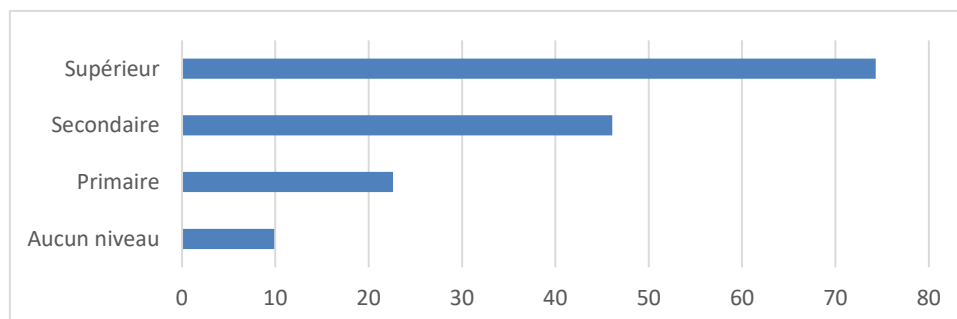
Graphique 11: Evolution du taux d'emploi salarié entre 2012 et 2016



Par ailleurs, près de 2/3 de la population en emploi n'a pas de contrat de travail. Le taux d'emploi salarié avec contrat de travail s'est tout de même amélioré en passant de 31 % en 2014 à 34,2 % en 2016. L'amélioration de la situation des femmes est la plus élevée puisque le taux d'emploi avec contrat est passé de 25,8 % en 2014 à 32,1 % alors que celui des hommes passait de 31,8 % à 34,8%.

La proportion de salariés disposant d'un contrat de travail est aussi importante que le niveau d'instruction est élevé. Elle est de 74,3% pour le supérieur, 46,1% pour le secondaire, 22,6% pour le primaire et 9,9% pour les individus sans niveau d'instruction.

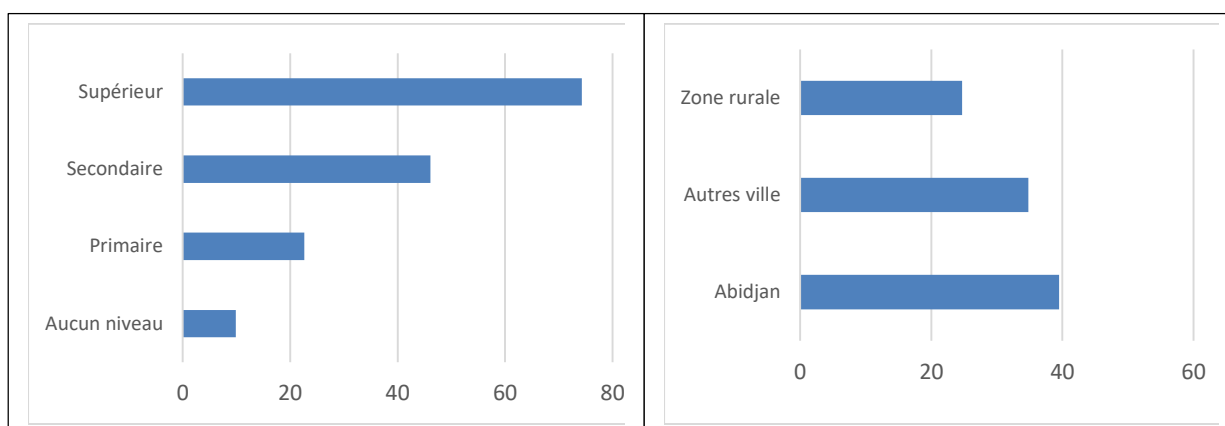
Graphique 12: Emploi salarié avec contrat en fonction du niveau d'éducation



Source : A partir de l'ENSESI 2016

Le taux d'emploi salarié avec contrat est également fonction de la aille de l'agglomération et du groupe d'âge.

Graphique 13: Emploi salarié avec contrat en fonction des groupes d'âge et du milieu de résidence

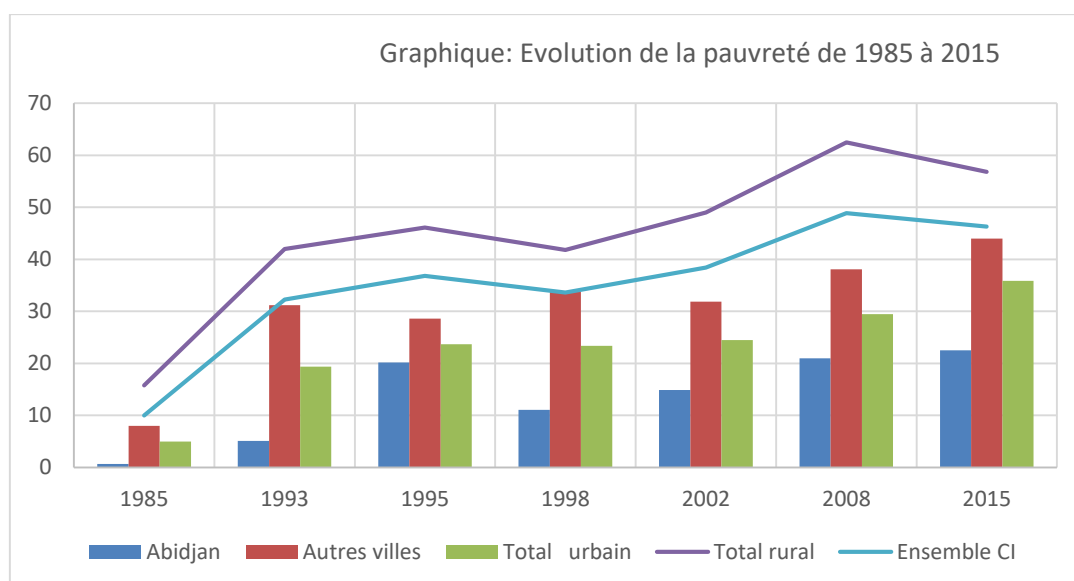


Source : A partir de l'ENSESI 2016

I.7. Emploi et pauvreté en Côte d'Ivoire

La pauvreté est une conséquence du dysfonctionnement du marché du travail. La pauvreté a fortement augmenté sur la période 1993 – 2015, surtout dans les zones rurales.

Graphique 14: Evolution de la pauvreté entre 1985 et 2015

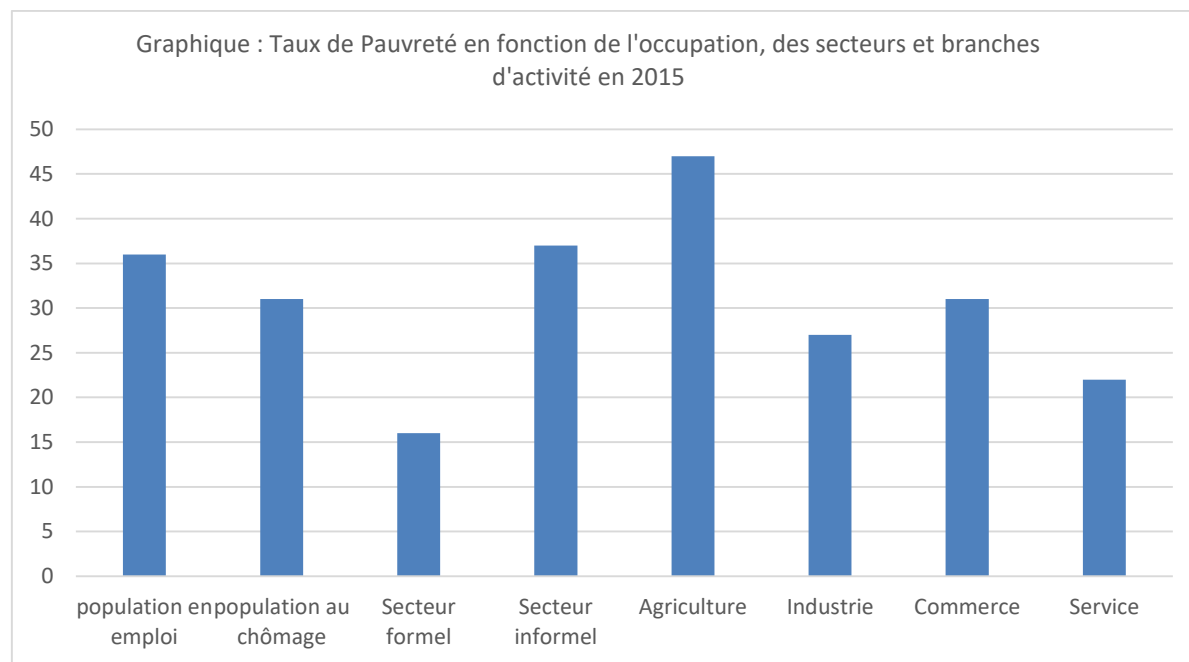


Source : A partir des différentes ENV

Une analyse en fonction de l'occupation à partir de L'ENV 2015 montre que plus du tiers de la population en emploi est pauvre (35,5%). Cette pauvreté est plus accrue, chez les personnes exerçant dans le secteur informel où le taux de pauvreté est de 37,3% contrairement à celles du secteur formel où un quart (15,6%) des individus sont touchés par la pauvreté.

L'analyse selon la branche d'activité révèle que la pauvreté est plus accentuée chez les agriculteurs où environ 5 personnes sur 10 sont pauvres. Le plus faible taux de pauvreté est enregistré chez les personnes exerçant dans les services où moins de 3 individus sur 10 (22,4%) sont touchés par la pauvreté.

Graphique 15: Taux de pauvreté en fonction de l'occupation, des acteurs et branches d'activité en 2015



Source : A partir de du rapport de l'ENV 2015

IL ressort du graphique un fort taux de travailleurs pauvres surtout dans l'agriculture traditionnelle et le secteur informel. Cette situation dénote du manque d'un socle social en termes de protection sociale des travailleurs ivoiriens.

Selon les caractéristiques sociodémographiques, les données de l'ENV 2015 montrent que le taux de travailleurs pauvres est plus élevé chez les femmes (34,68%), en milieu rural (43,1%), chez les personnes âgées de 36 ans ou plus (35,98%) et parmi les personnes n'ayant aucun niveau d'instruction (41,1%). Par ailleurs, au sein de la population en emploi, plus le niveau d'instruction est élevé, moins le taux de pauvreté est important. De même, le taux de pauvreté des travailleurs est plus faible à Abidjan (15,9%) par rapport à celui des autres milieux urbains (31,3%), qui lui-même est inférieur à celui du milieu rural (43,1%).

Conclusion

Le chapitre 1 a analysé la dynamique du marché du travail de la Côte d'Ivoire en utilisant les indicateurs standards. Les changements opérés sur le marché du travail couvrent la période 1960-2016. Ce qui permet de prendre en compte les effets des différents chocs

macroéconomiques et d'instabilité politique que le pays a connus. Il ressort essentiellement que :

- (i) Le secteur informel reste définitivement le principal pourvoyeur d'emploi et il s'est largement accru pour regrouper aujourd'hui plus de 91% du total des emplois ; il occupe la majorité des femmes actives.
- (ii) La moitié de la population vit désormais en ville en Côte d'Ivoire. Ce qui génère une pression sur le marché du travail urbain. Néanmoins, le taux de chômage est fortement en baisse en raison de la reprise des activités économiques et un taux de croissance élevé et soutenu depuis 2012. Le taux de chômage s'établit à 2,8 % en 2016. .
- (iii) Le secteur privé offre les salaires les plus faibles dans le secteur moderne. De plus, les salaires du secteur privé ont diminué dans la période du conflit politico-armée 2002-2011. Ce qui témoigne que le secteur privé est celui ayant subi le plus grand préjudice de la situation d'insécurité et d'instabilité politique.

CHAPITRE 2 : LA POLITIQUE D'EMPLOI : QUE NOUS APPRENNENT LES REFERENTS INSTITUTIONNELS ?

Introduction

Les politiques d'emploi désignent en générale les politiques de lutte contre le chômage mises en œuvre par l'Etat. Dans les deux premières décennies après les indépendances, l'économie de la Côte d'Ivoire a connu une croissance soutenue et le marché du travail présentait un équilibre qui pouvait être qualifié de plein-emploi. Au début des années 1980, le pays s'est retrouvé dans une crise économique profonde, suivi de programmes d'ajustement dont l'impact n'a pu être significatif pour rétablir le redressement économique. Les effets de cette crise économique se sont fait ressentir sur le marché du travail par l'accroissement du taux de chômage suite à la politique de libéralisation et la réduction de l'emploi public. Pour faire face au chômage et à la pauvreté qui affectaient toutes les couches de la population, le gouvernement a pris un certain nombre de mesures dans un cadre institutionnel à partir de la première décennie des années 90. Ces politiques sont classées en deux catégories, une dite active et l'autre passive. Dans ce chapitre, il s'agira de décrire les référents institutionnels qui spécifient de manières évolutives, les différentes mesures directes et indirectes prises par l'Etat de Côte d'Ivoire en matière de création d'emploi et de réduction du chômage. Ces dispositions seront situées dans le cadre international et national.

I. Le cadre institutionnel de l'emploi

I.1. Cadre institutionnel international de l'emploi

La Côte d'Ivoire a ratifié 40 conventions sur les 189 conventions de l'Organisation Internationale de Travail (OIT) dont 8 conventions fondamentales, 3 prioritaires et 29 techniques. Nous rappellerons dans ce chapitre quelques-unes de ces conventions ayant un lien étroit avec la politique d'emploi à l'exception de la convention de gouvernance 122 sur la politique de l'emploi qui n'a pas été ratifiée par la Côte d'Ivoire.

I.1.1. Les conventions fondamentales

La Côte d'Ivoire a ratifié les 8 conventions fondamentales et sont toutes entrées en vigueur. La convention 100 sur l'égalité de rémunération a été adoptée en 1951, elle est entrée en vigueur le 25 mai 1953 et ratifiée par la Côte d'Ivoire le 5 mai 1961. Cette convention établit l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et féminine pour un travail de valeur égale en se référant aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe. La convention 111 renforce les dispositions de la convention 100. Elle est adoptée en 1958 et ratifiée par la Côte d'Ivoire en mai 1961 ; elle concerne la discrimination en matière d'emploi et de profession. La convention 111 précise le cadre de compréhension du terme discrimination à savoir, toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession. Par contre

les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations.

La convention 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948 donne le droit aux travailleurs et employeurs de s'organiser librement conformément à des statuts et règlements de leurs organisations sans autorisation préalable. Outre les conventions concernant l'égalité du genre sur le marché du travail la Côte d'Ivoire s'est aussi conformée aux dispositions des droits de l'enfant pour ce qui est de son utilisation dans les activités génératrices de revenu. La convention 182 sur les pires formes de travail des enfants de 1999 s'applique aux personnes de moins de 18 ans. Les pires formes de travail prennent en compte toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés. Il faut ajouter à cette utilisation dégradante de l'enfant, les travaux susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

I.1.2. Les conventions prioritaires

La Côte d'Ivoire a ratifié la convention 81 sur l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce de 1947 et celle sur l'inspection du travail dans l'agriculture de 1969, le 05 juin 1987. L'inspection consiste à assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des enfants et des adolescents, et à d'autres matières connexes, dans la mesure où les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application desdites dispositions. Les inspecteurs doivent fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales. Ils ont aussi pour devoir de porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes.

I.1.3. Les Conventions techniques

La convention technique 150 sur l'administration du travail de 1978, conformément à la convention sur le service de l'emploi, s'applique aux activités de l'administration publique dans le domaine de la politique nationale du travail. Elle vise donc tous les organes de l'administration publique responsables ou chargés de l'administration du travail qu'il s'agisse d'administrations ministérielles ou d'institutions publiques, y compris les organismes para-étatiques et les administrations régionales ou locales ou toute autre forme décentralisée d'administration ainsi que toute structure institutionnelle établie en vue de coordonner les activités de ces organes et d'assurer la consultation et la participation des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations. Cette convention est ratifiée le 1^{er} avril 2016 et entrera en vigueur le 1^{er} avril 2017 pour la Côte d'Ivoire.

La convention 159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées de 1983 concerne la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées et a pour but d'instaurer une égalité de chance entre les handicapés et les personnes ne présentant pas

d'handicape. Est considérée comme *handicapée* toute personne dont les perspectives de trouver et de conserver un emploi convenable ainsi que de progresser professionnellement sont sensiblement réduites à la suite d'un handicap physique ou mental dûment reconnu. Cette convention est ratifiée depuis le 22 octobre 1999 et est en vigueur.

I.2. Le Cadre institutionnel national de l'Emploi

I.2.1. La constitution ivoirienne

La constitution ivoirienne de 1960 fixe les règles concernant la création de catégories d'établissements publics, le statut général de la Fonction Publique et l'organisation générale de l'Administration. Elle définit le droit du travail, du syndicat et des institutions sociales. Les lois de programmes fixent les objectifs de l'action économique et sociale en s'appuyant sur les ressources et les charges de l'Etat telles que déterminées dans les lois de finance. Le régime de la propriété, des droits réels et des obligations civiles et commerciales encadrent les initiatives d'innovation et d'investissement en Côte d'Ivoire. La constitution de 2000 renforce les textes de lois précédentes et précise que toute personne a le droit de choisir librement sa profession ou son emploi. L'accès aux emplois publics ou privés est égal pour tous. La discrimination dans l'accès ou l'exercice des emplois, fondée sur le sexe, les opinions politiques, religieuses ou philosophiques est prohibée.

I.2.2. Le Code du travail

Le code du travail de 1995 est l'élément principal de la réglementation du marché du travail.

I.2.2.1. Code du travail de 1995

Dans le sens d'une bonne régulation de l'offre et la demande de travail un nouveau code de travail a été élaboré en 1995 en remplacement de celui de 1964. Il supprime le monopole de l'OMOCI en matière de placement avec la mise en place de procédure de contrôle du marché du travail national et la déclaration d'ouverture d'offices privés de placement. Il vise à rendre plus flexible le marché du travail en dotant les entreprises d'un instrument juridique leur permettant d'adapter leur demande de travail à la production optimale en fonction de la conjoncture et les objectifs de développement. Le nouveau Code autorise les ruptures négociées du contrat de travail, lorsque l'entreprise se trouve dans une situation de récession économique et que les réductions d'effectifs s'avèrent nécessaires. L'autorisation administrative préalable à obtenir auprès de l'inspection du Travail pour tout licenciement est désormais supprimée.

Le contenu des emplois peut être réapprécié en fonction des progrès technologiques, des fluctuations économiques afin de faciliter la flexibilité interne des entreprises. Cette disposition permet de réviser le contrat du travail à l'initiative de l'employeur, mais avec l'accord explicite du salarié. Le travail à temps partiel est instauré, et il est désormais possible de recourir au chômage technique et à la modulation du temps de travail. Le nouveau code fait de la formation professionnelle un facteur déterminant de la flexibilité interne de l'entreprise.

I.2.2.2. Le Code du travail de 2015

Le présent Code du travail renforce les dispositions prise dans les précédents codes et vise à rendre plus accessible le marché du travail et faciliter la création d'emploi par les employeurs. Il est élaboré à la suite de la crise politique pour tenir compte du déséquilibre économique et social connu par la Côte d'Ivoire sur la période de 2002 à 2011. Il protège le droit de l'enfant, de la femme et favorise l'égalité d'accès à l'emploi sans prendre en considération le genre, la religion, l'opinion politique, le handicap... Toutefois une priorité d'embauche est réservée aux ivoiriens. Le code prévoit de rendre transparente l'information sur le marché du travail en recommandant aux entreprises que toute vacance de poste 'de travail fasse l'objet de déclaration auprès de l'organisme public de placement, de publication dans un quotidien national à grand tirage et éventuellement dans tout autre moyen de communication. Le salaire minimum étant considéré par certaines approches théoriques comme facteur de création de chômage, le présent code fixe un délai de trois ans aux partenaires sociaux pour négocier au sein de la Commission consultative du travail les montants du salaire minimum interprofessionnel garanti (Smig) et le salaire minimum agricole garanti (Smag), afin de rendre flexible cette disposition légale.

I.2.3. Convention Collective de Travail

La convention collective vient en complément du Code du travail, elle constitue un accord relatif aux conditions d'emploi et de travail conclues entre les représentants des syndicats ou groupements professionnels de travailleurs et les organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs. Au plan professionnel, son champ d'application est défini en termes de branche d'activité. Au plan géographique, il peut être national, régional ou local. Les clauses de la convention sont relatives à la liberté d'exercice du droit syndical, aux salaires applicables par catégorie professionnelle, aux modalités d'exécution et aux taux des heures supplémentaires, à la durée de la période d'essai et celle de préavis, etc.

I.2.4. Le Conseil National du Travail (CNT)

Le Conseil National du Travail a été créé par le décret n° 2007-608 du 08 novembre 2007, c'est un organe tripartite de concertation et de réflexions permanentes entre les partenaires sociaux, il a pour objet de promouvoir le dialogue social en Côte d'Ivoire. La mission du CNT est d'instaurer le dialogue social entre les partenaires sociaux, de régler les conflits majeurs éventuels dans le monde du travail et les conflits de représentativités des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'en assurer l'arbitrage. Le conseil nation du travail intervient également sur les questions d'ordre économique et social d'intérêt national touchant le monde du travail et contribue au règlement des conflits nationaux en matière de travail, avant leur éventuelle soumission aux instances internationales.

II. Les politiques nationales d'emploi

II.1. Les politiques directes d'emploi

Les politiques directes permettent à l'Etat de mettre en place des mesures ayant un impact direct de création d'emploi en faveur des jeunes. Nous considérons ici les politiques actives.

II.1.1. Politique de l'emploi de 1995

Pour favoriser la création d'emploi, le gouvernement a élaboré le Plan National de l'Emploi (PNE) et mis en place le Fonds de Solidarité et les Fonds Sociaux.

- **Plan National de l'Emploi**

Dans le PNE, il a été prévu un ensemble de mesures d'ordre institutionnel, économique, financier et fiscal. Au niveau institutionnel, il est envisagé la création d'une Commission Nationale de l'Emploi (CNE) regroupant les principaux acteurs et partenaires du marché de l'emploi.

Sur le plan économique, financier et fiscal, bon nombre de mesures est inclus dans le PNE en vue d'encourager la création d'emploi, renforcer la politique d'embauche des jeunes diplômés et des nationaux. Ce sont en particulier, les incitations et les avantages fiscaux et par-fiscaux accordés dans le cadre du Code d'investissement et du Programme d'Aide à l'Embauche (PAE).

- **Fonds National de Solidarité et Fonds Sociaux**

En ce qui concerne le Fonds National de Solidarité, il a été mis en place depuis 1981 à l'issue d'un Conseil National ; constitué par le prélèvement de 1% des salaires de tous les travailleurs, ce Fonds est destiné à l'indemnisation des chômeurs victimes de licenciement pour motifs économiques.

Quant aux Fonds Sociaux, plus précisément ceux relatifs à l'insertion et au soutien à l'emploi, ils ont entre autres pour objet d'une part, le financement de micro-projets des déflatés des secteurs public et privé, d'autre part, la création des emplois au profit en particulier des femmes et des jeunes.

I.1.2. Politique de l'emploi pour la période 2009-2013

La persistance du chômage et de la pauvreté, a conduit le Gouvernement à inclure les nouveaux axes de sa politique d'emploi dans le DSRP de 2009. Ceux-ci confèrent à la politique de l'emploi, trois missions : i) donner à la stratégie de réduction de la pauvreté un des leviers pour l'élargissement des revenus au plus grand nombre ; ii) structurer, organiser et promouvoir des axes d'intervention capables d'élargir les occasions d'emploi ; iii) organiser la convergence et l'optimisation des ressources et des efforts en faveur de l'emploi.

Ainsi la politique de l'emploi vise à donner plus d'opportunités d'emplois à travers des mesures d'incitation à la création d'entreprises à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO), par un l'appui aux activités génératrices de revenus, à l'auto-emploi et à l'emploi indépendant ; cette politique permet d'assurer le meilleur accès possible à l'emploi par la formation aux métiers des jeunes sans qualification, la mise en œuvre de programmes d'insertion dans l'emploi. D'autres objectifs sont aussi à atteindre à savoir préserver l'emploi dans le secteur structuré, par des mécanismes et mesures institutionnels, conventionnels, économiques et financiers. Il est aussi nécessaire de consolider et améliorer l'emploi informel et rural et développer une capacité nationale de gouvernance de l'emploi et du marché du travail.

II.2. Les structures d'Invention de l'Etat

Pour atteindre ses objectifs, l'intervention directe de l'Etat s'est opérée par la création d'organismes de placement, de formation et de financement. Il s'agit principalement de l'Agence d'Etudes et de Promotion de l'Emploi (AGEPE), de l'Agence Nationale de la Formation Professionnelle (AGEFOP) et du FDFP.

II.2.1. Les Organismes de placement

A partir des années 90, le gouvernement a pris des mesures visant à réduire le chômage et à protéger l'employabilité des ivoiriens sur le marché du travail par l'ivoirisation de l'emploi. L'une des mesures importantes est le décret n°93-409 du 7 avril 1993 portant fusion de l'Agence d'Etudes et de promotion de l'Emploi (AGEPE) et l'Office de la Main d'œuvre de Côte d'Ivoire (OMOCI) qui assurait un monopole de placement des travailleurs. Toutes les missions de l'OMOCI ont été transférées à l'AGEPE créée par le décret n° 93-221, du 3 février 1993 modifié par le décret n° 98-507 du 16 septembre 2016. L'AGEPE Assure les missions d'observatoire de l'emploi, des métiers, de la formation et de la promotion de l'emploi. Ainsi l'AGEPE est chargée de créer une base de données relative aux emplois, aux métiers, au chômage et à la formation, de réaliser et faire connaître toutes documentations sur l'emploi, la formation et les résultats des études et des enquêtes.

Les missions de l'agence sont coordonnées par deux directions centrales. Il s'agit de la direction de la promotion de l'emploi et la direction de l'Observatoire de l'emploi, des Métiers et de la Formation.

Depuis le début de l'année 2015, une réorganisation de la structure est en cours en vue de réaménager le dispositif institutionnel d'insertion des jeunes. Ainsi, une Agence d'Emploi des Jeunes (AEJ) a été créée en Juin 2015. L'AEJ dont les missions et l'organisation ne sont pas encore clairement définies fonctionne comme un guichet unique de l'emploi jeune et a hérité de certaines structures qui dépendaient jusque-là d'autres ministères.

Les actions menées par l'AGEPE s'inscrivent dans le cadre d'exécution des missions assignées au Ministère de la Promotion de la Jeunesse, de l'emploi et du Service Civique créé par le décret n°16 – 04 du 12 Janvier 2016 portant nomination des membres du gouvernement. Il a l'initiative et la responsabilité de la promotion de la Jeunesse, de l'emploi des Jeunes et du Service Civique. A ce titre, il se charge de la définition et l'orientation de la politique nationale en matière d'Emploi des Jeunes, de l'élaboration des projets de loi et de règlements puis, en relation avec les Ministres concernés par les actions à entreprendre, il définit des stratégies et des programmes en faveur de l'emploi des Jeunes et met en place de mécanismes de contrôle et d'évaluation de la politique nationale de l'Emploi des Jeunes.

II.2.2. Les Organismes de formation

Le chômage des jeunes est de façon récurrente attribué à n'adéquation ou au manque de compétences des demandeurs d'emploi. Le gouvernement a donc accordée une place importante à la formation des jeunes de faibles qualification afin de les rendre opérationnels et améliorer leur productivité en emploi salarié ou indépendant. Ainsi des structures de formation professionnelle ont vu le jour et dont la principale est l'Agence Nationale de la Formation Professionnelle (AGEFOP). Etablissement public à caractère industriel et commercial,

l'AGEFOP a été créée par le décret n° 92-316 du 15 mai 1992. La mission de l'AGEFOP est de fournir une formation professionnelle par apprentissage. Elle entreprend des programmes et projets destinés à accroître l'employabilité des demandeurs d'emploi à partir de stages d'apprentissage en alternance, de formations qualifiantes de courte durée, de formation aux métiers.

II.2.3. L'Organisme de financement

Après la dissolution du FNJ, le FDFP devient le principal fonds de financement intervenant dans le dispositif d'insertion des jeunes. Cette structure est créée par la loi n°91-997 du 27 décembre 1991, et organisé par le décret n° 92-05 du 8 janvier 1992. Le FDFP est placé sous la tutelle du Ministre chargé de l'Economie et des Finances. Doté de la personnalité morale, ce fonds est chargé de gérer la taxe à la formation continue et à l'apprentissage. Il assure à cet effet le financement des actions de formation destinées aux salariés des entreprises. Il a aussi pour vocation de financer les actions de formation professionnelle initiale, des études ayant trait à la planification générale de la formation professionnelle et technique.

II.2.4. La plateforme de Service (PFS)

La plate-forme est une convention signée par les 4 structures publiques nationales que sont le FDFP, l'AGEFOP, l'AGEPE et le Fonds national de solidarité (FNS) pour corriger les insuffisances des différentes structures qui interviennent dans la relation formation-emploi. Toutefois, aujourd'hui, elle fonctionne comme une structure à part entière que les autres intervenants sur le marché du travail.

En complément des politiques actives, l'Etat prend également des mesures passives pour assister les chômeurs dans une perspective d'aide de retour à l'emploi. Ces politiques ont pour objet de rendre le chômage supportable et de favoriser le retour à l'emploi en contribuant à indemniser les chômeurs (allocations chômage), à inciter la modulation du temps de travail (favoriser le temps partiel volontaire, financer les départs en pré-retraite) etc. Comparativement à certains pays industrialisés comme la France, ce type de politique d'emploi n'est pas suffisamment développé sur le marché du travail en Côte d'Ivoire

II.3. Les politiques de demande de travail de l'Etat pour la fonction publique

L'Etat dans sa politique privilégie la création d'emploi privé, mais également, il se positionne comme demandeur de travail en menant des actions sous forme de recrutement dans la fonction publique ou pour des emplois temporaire dans l'exécution des grands projets d'infrastructures de développement.

II.3.1. Les recrutements dans la fonction publique

Les recrutements peuvent se faire sous forme contractuel ou par concours.

II.3.1.1. Recrutement par concours

Les conditions d'accès à l'emploi public par voie de concours sont définies dans le statut général de la fonction publique du 11 septembre 1992. Les postes permanents de la fonction publiques sont réservés en général aux nationaux. L'admission à un poste de la fonction publique est confirmée par une nomination à titre permanent dans l'administration de l'Etat. Les personnes soumises aux dispositions du présent statut ont la qualité de fonctionnaire.

II.3.1.2. Recrutement par contrat

Tout comme les concours, ce statut général de la fonction publique prévoit des dispositions en faveur du recrutement des agents contractuels. Alors que l'article premier du présent statut réserve les emplois civils de l'Etat et des établissements publics aux fonctionnaires, par dérogation à ce principe, des agents non fonctionnaires peuvent être recrutés pour occuper des emplois de la catégorie A, lorsque la nature des fonctions et des besoins des services le justifient. Les agents ainsi recrutés sont engagés par contrat pour une durée déterminée qui ne peut excéder deux ans ; ce contrat n'est renouvelable qu'une seule fois. Toutefois, un décret en conseil des ministres fixe les modalités d'engagement des agents contractuels.

II.3.2. Elaboration de grands projets

Fort de l'inexploitation actuelle des opportunités d'emploi dans la réhabilitation des infrastructures rurales et agricoles, dans le secteur de la construction et des travaux publics, le gouvernement ivoirien a procédé à la réactivation du projet pour les travaux d'utilité publique à haute intensité de main-d'œuvre (THIMO). L'objectif global de ce projet est de susciter la création de nombreux emplois temporaires pour les jeunes et les femmes à partir des travaux à haute intensité de main-d'œuvre. Il s'agit particulièrement de : i) familiariser les décideurs nationaux et les opérateurs économiques à l'approche HIMO ; ii) intégrer l'approche HIMO dans la programmation des investissements publics ; iii) promouvoir l'application de l'approche HIMO lors de la réalisation des infrastructures publiques (travaux urbains et routiers).

II.4. L'Intervention du secteur Privé

Le secteur privé est normalement le principal créateur d'emploi dans une économie de marché. Son rôle dans la recherche d'efficacité des politiques incitatives de création d'emplois des jeunes doit être maîtrisé avec un suivi évaluation des mesures prises par le gouvernement.

Cette catégorie d'acteur important du dispositif de promotion de l'emploi jeune intervient à travers le Centre de Promotion des Investissements en Côte d'Ivoire (CEPICI), les Cabinets privés de formation et de placement et les organisations professionnelles telles que la Confédération Générale des entreprises de Côte d'Ivoire (CGECI), la Chambre de Commerce et d'Industrie de Côte d'Ivoire (CCI-CI), la Chambre des Métiers de Côte d'Ivoire (CMCI) et la Chambre d'Agriculture. Leurs différentes actions portent sur l'intermédiation et la création de programmes directs de formation et d'insertion. Cette catégorie d'acteurs joue un rôle important dans le développement des compétences et l'employabilité des jeunes.

III. Les Politiques indirectes d'emploi

Les politiques indirectes d'emploi comprennent toutes les initiatives prises au niveau national et international dans le processus d'amélioration des politiques économiques et de développement qui indirectement créent des externalités positives en faveur de l'emploi des jeunes.

III.1. Mesures communautaires : pacte de convergence

Pour prévenir les crises économiques profondes et assurer une croissance durable dans ses pays membres, l'UEMOA a opté pour une harmonisation des politiques budgétaires nationales à côté de la politique monétaire commune. Cette politique a favorisé la mise en place d'un dispositif de surveillance multilatérale qui est un mécanisme communautaire de définition et de contrôle des politiques économiques entre les Etats membres de l'UEMOA. L'exercice de la surveillance multilatérale repose sur l'établissement d'un pacte de convergence en termes de respect d'un ratio de masse salariale/recettes fiscales à 50 %, de ratio investissements publics financés sur ressources internes/recettes fiscales > 20 %, de ratio solde budgétaire de base/recettes fiscales > 15 %, de la variation nette des arriérés de paiement intérieurs à 0 % et de la variation nette des arriérés de paiement extérieurs à 0 %.

Les deux derniers indicateurs avaient pour objectifs la maîtrise de l'évolution des charges salariales, l'élimination des arriérés de paiement et par conséquent la promotion du travail décent au sein des Etats membres de l'Union. Tous ces critères sont à respecter afin d'éviter un cercle vicieux où tous les efforts de redressement pourraient s'avérer improductifs, ce qui conduirait inévitablement à l'éclatement de l'Union.

III.2. Mesures nationales

III.2.1. Code d'investissement

Dès son indépendance, la Côte d'Ivoire a résolument optée pour le libéralisme économique. A ce titre, afin de promouvoir et d'orienter l'initiative privée vers le secteur industriel, la Côte d'Ivoire a instauré un régime d'investissements privés particulièrement incitatif. Ce régime reposait pour l'essentiel sur un code des investissements mis en place à partir de 1959 qui a été modifié une première fois en 1984. Ensuite, la Côte d'Ivoire a adopté un autre code des investissements par la loi 95-620 du 03 Aout 1995 qui répondait au souci d'adapter le régime d'investissement privés aux nouvelles données de l'économie, notamment aux perspectives de croissance. Enfin, la Côte d'Ivoire s'est dotée, depuis Novembre 2012, d'un nouveau code des investissements. Etabli par l'ordonnance N°2012 - 487 du 07 Juin 2012, il regroupe un ensemble de mesures incitatives mises en place afin d'adapter le régime des investissements privés aux besoins et aux objectifs actuels de l'économie ivoirienne tels que ceux liés à la politique d'emploi. L'objectif principal de ce code des investissements est de favoriser et de promouvoir les investissements productifs, l'investissement vert et socialement responsables en Côte d'Ivoire, la création d'emplois durables et décents, la promotion de la technologie, la recherche et l'innovation.

Les articles 23 et 26 du dernier code des investissements engagent l'investisseur à privilégier le recours à des fournisseurs et sous-traitants locaux avec qui il entretient des relations mutuellement bénéfiques mais également à contribuer au renforcement du savoir-faire du personnel local notamment par la formation et le transfert de technologies. Le nouveau code renforce les dispositions de priorité de recrutement en faveur de la main d'œuvre nationale et invite les employeurs à contribuer à accroître la qualification de ses collaborateurs locaux à travers des stages de perfectionnement.

III.2.2. Code général des impôts et loi des finances

La Direction Générale des Impôts (DGI) est sollicitée en tant qu'administration fiscale chargée de la gestion des recettes fiscales de l'Etat. Son concours est attendu pour la mise en œuvre des mesures incitatives d'ordre fiscal contenues dans le plan national de l'Emploi et reprises par le plan de relance. Il s'agit des mesures d'exonération ou de dégrèvement fiscaux, consenties à l'endroit des entreprises, par emploi créé pour chaque salarié ivoirien. Il faut noter également qu'il existe déjà une politique de défiscalisation exécutée par le fisc en vue d'inciter les employeurs à embaucher des travailleurs ivoiriens. Ces mesures sont contenues dans le code général des Impôts. Il s'agit principalement du crédit d'impôt - emploi prévu par l'article 84 bis du code général des Impôts. Selon ces textes, les personnes physiques ou morales passibles de l'impôt sur les bénéfices peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt annuel de cent mille francs par emploi net créé par l'embauche des personnes de nationalité ivoirienne en quête d'emploi. Les contribuables relevant de l'impôt synthétique bénéficient de crédit d'impôt imputé sur les cotisations d'impôt sur salaire exigible au cours de l'année de son obtention.

III.2.3. La Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS)

Elle a pour but, conformément à l'article premier de la loi n° 99-477 du 02-08-1999 portant modification du code de Prévoyance Sociale, de fournir des prestations à l'effet de pallier les conséquences financières de certains risques ou de certaines situations, en matière d'accident de travail et des maladies professionnelles ; de maternité ; de retraite ; d'invalidité et de décès et d'allocations familiales. L'essentiel de la charge financière de ces prestations étant couvert principalement par les cotisations des employeurs, la CNPS est appelée à opérer des réductions de charges dues à titre de cotisations sociales au profit des entreprises qui collaborent à la mise en œuvre des programmes d'emplois. La CNPS est donc sollicitée comme la DGI à participer au financement des programmes par l'octroi de privilèges d'ordre fiscal ou social aux entreprises.

III.2.4. Autres Initiatives d'emploi

Plusieurs initiatives de politiques en faveur de la jeunesse ont été adoptées. Ces initiatives politiques contribuent indirectement à l'amélioration de l'insertion professionnelle des jeunes. Elles ont pour fil conducteur le DSRP, les OMD et les plans nationaux de développement dont le PND 2011-2015 et le PND 2016- 2020.

IV. Les difficultés de fonctionnement et de coordination des politiques d'emploi

Le fonctionnement du dispositif de création et de promotion de l'emploi rencontre plusieurs obstacles au niveau administratif et institutionnel.

Au niveau administratif et institutionnel, on dénombre la confusion des rôles des différents intervenants dans le processus d'exécution des programmes et projets. Des chevauchements de rôles s'observent de façon assez visible dans les rapports entre l'AGEPE et le ministère de l'emploi, de la Fonction Publique et la prévoyance sociale. Le décret portant attributions des membres du gouvernement confie, au ministère de l'emploi de la fonction publique et de la prévoyance sociale, l'initiative et la responsabilité de la conception, du contrôle et de l'évaluation de la politique nationale en matière d'emploi. Dans le même registre, le décret N° 93 - 221 du 3 février 1993 modifié par le décret N° 98 - 507 du 16 septembre 1998 confère à la Direction de l'observatoire de l'AGEPE, le suivi et l'évaluation des programmes d'emploi. En outre la direction de la promotion de l'emploi est chargée de concevoir et de mettre en œuvre les programmes nationaux d'emploi.

Pour ce qui est des rapports entre l'AGEPE et l'AGEFOP on note essentiellement un conflit de compétence en matière de formation. Cabinet d'ingénierie de l'Etat, c'est l'AGEFOP qui est chargée de détecter les besoins de formation, de concevoir des projets de formation correspondant à ces besoins et d'exécuter les dites formations. L'AGEPE se limite à faire des propositions d'action dans le sens de la recherche d'une meilleure adaptation de la formation à l'emploi et la réalisation d'études sur les systèmes de formation, conformément au décret N° 98 - 507 du 16 septembre 1998. Mais en pratique, l'AGEPE fait parfois de la formation, empiétant ainsi sur le champ de compétence de l'AGEFOP; d'où le conflit latent entre ces deux structures pourtant appelées à collaborer. L'AGEFOP reste donc sous exploitée et cela encore, d'autant plus que certains ministères qui devraient lui soumettre leurs projets de formation pour certification et exécution dans le cadre du Programme d'Absorption des Jeunes Déscolarisés (PAJD) s'y refusent, préférant exécuter eux-mêmes les formations, peut-être pour en contrôler personnellement le financement.

Par ailleurs il existe entre le FDFP, d'une part, et l'AGEPE et l'AGEFOP, d'autre part, des malentendus qui entravent la collaboration entre ces structures. En effet, celui-là ne s'accorde pas avec celles-ci sur la notion d'apprentissage. Pour l'AGEPE et l'AGEFOP, l'apprentissage doit viser l'amélioration de l'employabilité des jeunes afin de leur donner un minimum de chances d'insertion dans le milieu professionnel. Pour le FDFP par contre, l'apprentissage doit répondre à un besoin d'emploi actuel ; d'où sa réticence à financer nombre de projets de formation qu'il estime inopportuns parce qu'ils ne répondent pas à un emploi disponible.

Il n'existe pas de politique globale de l'ensemble des programmes destinés à promouvoir l'emploi, de sorte que les actions de la multiplicité d'acteurs, intervenant dans le domaine, sont difficiles à coordonner.

Les différentes structures agissent de façon isolée, vu que rien ne les oblige à informer les autres partenaires ou une structure centrale quelconque. Cette situation n'est pas de nature à permettre la constitution d'une base de données complète et fiable sur l'emploi.

Au niveau des mesures internes, les abattements fiscaux et les réductions de cotisations sociales par la DGI et la CNPS et qui visaient à encourager l'adhésion des entreprises aux programmes de l'AGEPE n'ont pu être mis en œuvre par manque d'adhésion des dites structures aux politiques conçues sans leur participation.

Conclusion partielle du chapitre 2

Les politiques d'emploi en Côte d'Ivoire ont évolué en réponse aux effets néfastes de la crise économique et politique qu'a subi le pays au cours des trois dernières décennies. Les mesures prises par le gouvernement sont directes ou indirectes, actives ou passives et mises en application par des structures à vocation de placement, de formation de travailleurs, de financement de programmes en faveur de l'emploi des jeunes. Ces différentes actions sont exécutées dans un cadre réglementaire élaboré par des institutions internationales et également au niveau national. Malgré la bonne volonté de multiplier les initiatives d'emploi pour la réduction du chômage, il ressort constamment que les structures en charge de la politique d'emploi du gouvernement, rencontrent des difficultés dans l'exécution de leurs missions du fait de chevauchement de compétences des parties prenantes.

CHAPITRE 3 : LES INSTITUTIONS EN CHARGE DE LA POLITIQUE D'EMPLOI

La transversalité des interventions en faveur de l'emploi requiert d'une part l'implication de tous les acteurs de la vie économique et d'autre part, une synergie entre les différents acteurs. Pour assurer la cohérence de sa politique d'emploi, le gouvernement ivoirien a mis en place des structures techniques chargées de coordonner cette politique qui collaborent avec d'autres structures publiques et privées. Ce chapitre vise à présenter les institutions publiques et privées en charge de la politique d'emploi. Il s'agit de les répertorier, exposer leurs objectifs et montrer les différents programmes qu'ils implémentent ou ont eu à mettre en œuvre d'une part et d'autre part d'analyser leurs sources de financement et leurs réalisations dans le temps. Les acteurs principaux et secondaires vont être analysés avant d'exposer les programmes exécutés et la qualité de la collaboration entre les différents acteurs.

I. Les acteurs de la politique de l'emploi

Les acteurs sont soit des structures créées avec des objectifs bien précis pour répondre aux normes de certains bailleurs spécifiques soit des établissements publics et parapublics nationaux spécialisés dans des domaines précis tel que mentionné dans le tableau ci-dessous. Ces domaines de spécialisation se rapportent à la formation, au renforcement de capacité, à l'assistance et au conseil en recrutement ainsi qu'à la production d'informations fiables sur le marché du travail.

Nous analyserons ces acteurs en les regroupant par types : (1) la présidence de la république, la primature et l'Assemblée nationale, (2) les Ministères, (3) les agences techniques, (4) les structures de financement, (5) les structures d'appui, le secteur privé et les organisations professionnelles, (6) les collectivités territoriales (7) les acteurs de la société civile et les partenaires au développement travaillent en étroite collaboration pour une meilleure canalisation des actions à mener, (8) la Commission Nationale de l'Emploi.

Tableau 5: Acteurs publics et parapublics intervenant sur le marché de l'emploi en Côte d'Ivoire

Structures	Actions
Direction Générale de l'Emploi (DGE)	Orientation, définition, coordination et évaluation de la politique nationale de l'emploi.
Agence Emploi Jeune (AEJ)	Intermédiation de l'emploi.
Agence Nationale de la Formation Professionnelle (AGEFOP)	Ingénierie de la formation professionnelle.
Fonds de Développement de la Formation Professionnelle (FDFP)	Financement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.
La Plateforme de Service (PFS)	Mutualisation des services AGEPE-FDFP-AGEFOP pour l'accompagnement technique et financier à l'insertion des jeunes en entreprise et dans l'auto-emploi.
L'institut Ivoirien de l'Entreprise (INIE)	Promotion de l'entrepreneuriat et encadrement des promoteurs de Micros, Petites et Moyennées Entreprises.
L'Agence Nationale des Routes (AGEROUTE)	Exécution de programmes à haute intensité de main-d'œuvre.
BCPE	Gestion des programmes d'emploi jeunes financés par les bailleurs internationaux
CDPE	Développement du partenariat école entreprise
Ministères techniques	Appuis technique et financier à la promotion d'emploi en faveur des jeunes et des femmes.
Primature	Gestion de projet au profit des ex-combattants
Assemblée nationale	Se saisir de certains dossiers si leur lisibilité n'est pas perceptible
Présidence de la république	Orientation générale de l'emploi des jeunes

Source : DGE (2012), auteur

Tableau 6: Champ d'intervention des structures dans le processus d'insertion des jeunes

Structures	Tutelle	Champ de l'intervention				
		Employabilité	Auto-emploi	Personnes vulnérables	Traitement social	Financement
AEJ	MPJEJSC	X	X	X	X	X
PFS	MEMEASFP	X	X			
INIE	MAPPME		X			
AGEROUTE	MIE			X	X	
AGEFOP	METFP	X				
CDPE		X	X			X
BPCE	MEMEASFP	X	X	X	X	X
Total structures		5	7	8	6	9

Source : DGE (2012)

Les champs d'intervention de ces différentes structures sont très souvent multiples comme le montre le tableau ci-dessous.

I.1. La présidence de la République, La primature et l'Assemblée Nationale

Vu la priorité accordée à l'emploi et celui des jeunes en particulier, la présidence de la république a mis en place un conseil pour l'emploi des jeunes. Ce conseil est dirigé par le conseiller spécial du président de la république pour l'emploi des jeunes assisté du conseiller à la jeunesse du Président de la République. Cependant, l'implication de ce conseil dans la conception et l'exécution des programmes est marginale. Aucun document administratif ne s'en réfère. Mais, parce qu'il influence la décision du chef de l'Etat, on peut les considérer comme des acteurs de la politique d'emploi jeune.

Trois programmes ont été gérés directement par la primature compte tenu de leur caractère sensible au profit des jeunes ex-combattants et membres des groupes d'autodéfense considérés comme des jeunes à risque. Il s'agit du PAPC, du PNRRC et du PSCN.

- Le PNRRC : Contribuer à la restauration et à la consolidation de la paix ; Contribuer à la réduction des risques de reprise des hostilités par la réinsertion socio-économique des ex-combattants, des ex-miliciens et des jeunes à risques; Contribuer à la réhabilitation communautaire par le renforcement de capacité des populations à reprendre leurs activités économiques et par la réhabilitation des infrastructures communautaires et des services de base ;
- Le PSCN : Offrir une formation civique et professionnelle à environ 40 000 jeunes en vue de favoriser leur réinsertion économique et sociale ;
- Le PAPC : Améliorer les opportunités de réinsertion économique et l'accès aux services sociaux des communautés et des individus affectés par le conflit.

L'assemblée nationale dispose également d'une commission, affaire sociale et emploi. Cette commission ne joue pas un rôle particulier dans le fonctionnement des programmes d'emplois jeunes, mais elle pourrait si besoin est se saisir de certains dossiers si leur lisibilité n'est pas perceptible. En effet, l'Assemblée Nationale ivoirienne dispose de 6 commissions dont une Commission des Affaires Economiques et Financières et une Commission des Affaires Sociales et Culturelles (éducation, jeunesse, travail, affaires sociales, etc.). Mais ces interventions ne sont pas actives en termes de créations d'emplois jeunes.

I.2. Les Ministères

Quatre ministères interviennent directement dans la conduite de la politique d'emploi. Il s'agit du Ministère de l'emploi et des affaires sociales, du Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, du Ministère pour la promotion de la jeunesse, de l'emploi des jeunes et du service civique et du Ministère de l'Economie et des Finances

Le Ministère de l'emploi et de la protection sociale est le Ministère technique chargé des questions de travail et d'emploi. Il assure à terme la mise en œuvre et le suivi de la politique du gouvernement en matière d'emploi à travers la Direction Générale de l'Emploi (DGE).

Compte tenu du caractère transversal des politiques d'emploi, le Ministère de l'enseignement technique et de la formation professionnelle et le Ministère de l'Entrepreneuriat National, de l'Artisanat et de la Promotion des PME, se trouvent également impliqué dans la gestion des politiques d'insertion.

Le Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle assure la mise en œuvre et le suivi de la politique du gouvernement en matière d'enseignement de formation professionnelle. Comme tel, il a en charge la mise en œuvre, la planification et l'évaluation des stratégies et programmes en matière formation professionnelle. Sa direction de l'enseignement technique et professionnel est chargée de la mise en œuvre des actions de formation professionnelle continue en collaboration avec l'AGEFOP. Ce Ministère se charge également de l'aide à l'insertion professionnelle à travers la Direction de l'entrepreneuriat et de l'inspection professionnelle.

Le Ministère pour la promotion de la jeunesse, de l'emploi des jeunes et du service civique assure à terme la mise en œuvre et le suivi de la politique du gouvernement en matière d'emploi et du service civique de la jeunesse. Il a l'initiative et la responsabilité de l'application, du contrôle et de l'évaluation de la politique nationale en matière d'emploi des jeunes. Pour exercer ses attributions, celui-ci a sous sa tutelle l'Agence Emploi Jeunes (AEJ) dont la mission est de mettre en œuvre les stratégies de promotion de l'insertion professionnelle et de l'emploi des jeunes et de contribuer à la mobilisation des ressources pour la mise en œuvre des projets et programmes d'insertion professionnelle et d'emploi des jeunes. Le Bureau de Coordination des Programmes Emploi (BCP-Emploi), ainsi que le Service Civique d'Action pour l'emploi et de Développement (SCAED) dépendent également du Ministère pour la promotion de la jeunesse, de l'Emploi des Jeunes et du Service Civique.

Le Ministère de l'Economie et des Finances n'est pas directement concerné par les questions d'emploi mais il est impliqué dans la gestion financière de toutes les actions définies par l'Etat. En liaison avec les différents départements ministériels intéressés, le Ministère de l'Economie a l'initiative et la responsabilité du suivi et de l'exécution du budget de l'Etat.

I.3. Les structures Techniques

Face à la dégradation de la situation des jeunes sur le marché du travail, la Côte d'Ivoire s'est dotée depuis 1991 dans le cadre du Programme de Valorisation des Ressources Humaines (PVRH) de plusieurs dispositifs pour favoriser d'une part l'insertion des jeunes sur le marché du travail via des mises en stages directes ou la promotion de l'entrepreneuriat, et d'autre part l'amélioration de l'employabilité des couches vulnérables à travers des formations qualifiantes et l'apprentissage. Dans le cadre de cette réforme, l'Office de la Main-d'œuvre de Côte d'Ivoire (OMOCI), l'Office National de la Formation Professionnelle (ONFP) et le Fonds National de Régulation (FNR) ont été dissous en 1992. Trois structures ont été créées à cet effet dont l'AGEPE, le FDFP et l'AGEFOP. Une quatrième structure dénommée FNS sera créée en 2003 pour faire face à l'incapacité du secteur moderne de l'économie à absorber tous les produits du système éducatif par la promotion de l'auto-emploi en s'appuyant sur les enseignements tirés du bilan des fonds sociaux.

Une profonde mutation au début de l'année 2015 a été opérée par la création de l'Agence Emploi Jeunes (AEJ) en vue de réorganiser le dispositif institutionnel d'insertion des jeunes. L'AEJ est rattachée au Ministère de la promotion de la jeunesse, de l'emploi des jeunes et du service civique. Il fonctionne comme un guichet unique de l'emploi-jeune et a hérité de certaines structures qui dépendaient jusque-là d'autres ministères. Il s'agit :

- De l'Agence pour la Promotion de l'Emploi (AGEPE) ;
- Du Fonds de soutien à l'emploi par des travaux d'utilité publique à haute intensité de main d'œuvre qui relevaient tous du ministère d'Etat, ministère de l'Emploi, des Affaires sociales et de la formation professionnelle.
- Du Fonds de développement de l'Agriculture villageoise, (FDHEV),
- Du Fonds de garantie crédits des projets BAD du développement rural et du Fonds pour les Petites et Moyennes entreprises agricoles qui relevaient du Ministère de l'Agriculture ainsi que le Fonds d'appui au développement de l'Artisanat,
- Du Fonds ivoirien pour le développement des entreprises nationales, (FIDEN) qui relevaient du ministère de l'Entrepreneuriat national et de la Promotion des PME et de l'Artisanat,
- Du Fonds national de la Jeunesse et le Fonds d'insertion des jeunes diplômés et de réinsertion des déflatés des secteurs public et privé qui relevaient tous deux du ministère délégué auprès du Président de la République chargé de la Promotion de la jeunesse et de l'emploi des jeunes.

L'agence est dirigée par un conseil d'orientation comprenant le public, le privé et les représentants des partenaires au développement. L'agence s'est appuyée dès le départ sur un prêt de 29 milliards FCFA conclu le 6 mai 2015 entre l'association internationale de développement (AID) et l'Etat de Côte d'Ivoire en vue de financer le projet d'urgence de création de l'emploi-jeunes et de développement des compétences.

Dans le nouveau dispositif d'insertion des jeunes, d'autres structures techniques devraient soutenir l'AEJ dans sa mission. Il s'agit de la DGE, de l'Agence Nationale de Formation Professionnelle (AGEFOP), du Bureau de coordination des Programmes d'Emploi (BCPE) et la plateforme de service (PFS) et la CDPE. D'autres structures techniques collaborent avec l'AEJ dans la mise en œuvre de la politique de l'emploi. Il S'agit de la Direction générale de l'emploi et de l'INIE.

La DGE est rattaché au Ministère de l'emploi et de la protection sociale. Elle a l'initiative et la responsabilité de l'application, du contrôle et de l'évaluation de la politique nationale en matière d'emploi. C'est cette direction qui est chargée de la conception et du suivi des politiques nationales d'emploi. La DGE a participé à l'exécution du projet PRODIGE en partenariat avec l'AGEPE en accompagnant 1500 jeunes et femmes résidant dans 7 localités des régions du Moyen Cavally et des Montagnes, à se prendre en charge par la réalisation de microprojets économiques. En 2015, plus de 300 personnes handicapées ont été recruté à la fonction publique dont 201 hommes et 90 femmes dans le cadre d'un projet au profit des personnes vulnérables.

L'AGEFOP est un établissement public à Caractère Industriel et Commercial (EPIC) créé par décret n° 92-316 du 15 mai 1992. Il est placé sous la tutelle administrative et technique du Ministère de l'Enseignement Technique et de la formation professionnelle et sous la tutelle financière du Ministère de l'économie et des finances. C'est le cabinet d'ingénierie de l'Etat de Côte d'Ivoire avec pour vocation la fourniture de formation professionnelle qualifiante de qualité. A ce titre, l'Agence conçoit et met en œuvre des projets, nationaux ou sectoriels en fonction des populations cibles, de leurs besoins et de l'environnement économique du projet.

Le rôle de l'AGEFOP est surtout de développer les méthodes et faire des formations pilote, mais pas la formation de masse sauf si l'Etat le lui demande. En termes de partenariat avec le dispositif de formation public, l'AGEFOP collabore avec les formateurs du Ministère de l'Enseignement Technique et de la formation professionnelle. Avec le privé moderne, des collaborations sont prévues, mais pas encore mises en œuvre.

L'AGEFOP est un organisme de prospection, d'élaboration et de gestion de projets de formation technique et professionnelle. A ce titre elle a pour missions :

- d'effectuer la prospection et l'analyse des besoins de formation professionnelle,
- d'élaborer des projets de formation professionnelle selon les besoins exprimés ou détectés,
- de gérer et de coordonner les projets de formation professionnelle dont elle a la charge,

En tant qu'ingénierie de la formation, l'AGEFOP cherche à cerner au mieux les préoccupations des populations en quête de formation ou d'emploi, en vue d'apporter des solutions adaptées à leurs besoins. Elle s'appuie sur les quatre axes que sont :

- Les études pour analyser l'environnement économique et social par rapport aux branches professionnelles et aux postes de travail ;
- Le conseil pour orienter les populations actives dans le choix des métiers ;
- La conception pour créer tous les outils (programmes et contenus de formation) et supports (moyens techniques et pédagogiques) qui permettent de dispenser une formation de qualité ;
- L'évaluation pour apprécier la pertinence et les résultats des actions, outils et dispositifs de formation.

Le FDFP est Créé par la loi n°91-997 du 27 décembre 1991, et organisé par le décret n° 92-05 du 8 janvier 1992 en remplacement de l'ONFP et du FNR, Le FDFP est sous double tutelle : Le Ministère de l'économie et des Finances et le Ministère de l'enseignement technique et de la formation professionnelle. Sa mise en place consacre la séparation des missions de financement avec celle d'opérateurs de formation professionnelle continue et d'apprentissage. Doté de la personnalité morale, ce fonds assure, grâce à la taxe additionnelle pour la formation professionnelle continue (1,5% de la masse salariale des entreprises ou 1,2 % après abattement autorisé par le Ministère de l'économie et des finances à hauteur de 20 %), le financement des actions de formation continue destinées aux salariés des entreprises et les études ayant trait à la planification générale de la formation professionnelle continue. Par ailleurs il assure, grâce à la taxe d'apprentissage (0,5% de la masse salariale ou 0,4 % après abattement autorisé par le Ministère de l'économie et des finances à hauteur de 20%), le financement des actions de

formation professionnelle initiale et d'apprentis et les études ayant trait à la planification générale de la formation professionnelle et technique.

Le FDFP finance deux types de projet : projets entreprise et projets collectif. Les entreprises et les promoteurs sont demandeurs et le FDFP l'intermédiaire. Les promoteurs sont composés des ONG, des présidents et / ou responsable d'association ou de jeune. Les établissements publics sont d'office agréés par le FDFP. On note par exemple l'AGEFOP, l'ANADER, les lycées techniques et professionnels. La sélection des cabinets se fait par appel d'offres restreintes à 5 cabinets selon les domaines de formation. 30 % des recettes des taxes collectées sont utilisés avec l'autorisation du Comité de Gestion pour financer des formations au bénéfice de structures non cotisantes.

Domicilié à la Banque Nationale d'Investissement et placé sous la tutelle du Ministère d'Etat, Ministère de l'Economie et des Finances, le FDFP est doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Il a la responsabilité de gérer conjointement la Taxe d'Apprentissage et la Taxe Additionnelle à la Formation Professionnelle Continue.

Le Fond de Développement de la Formation Professionnelle a pour mission essentielle, le financement :

- des actions de formation continue destinées aux salariés des entreprises,
- des études ayant trait à la planification générale de la formation professionnelle continue,
- des actions de formation professionnelle initiale,
- des études ayant trait à la planification générale de la formation professionnelle et technique.

Cette mission est réalisée au travers des produits suivant que sont les études, le plan de formation, le projet inter-entreprises, le projet collectif, le projet d'insertion, le projet apprentissage et le projet PAFPA.

Les projets d'étude visent à promouvoir la formation professionnelle auprès des acteurs économiques, à promouvoir des projets de formation par le moyen d'études sectorielles et prospectives, à réaliser des études en vue d'aider à la prise de décision ou de diffuser toute information utile sur l'activité du FDFP lors des colloques, séminaires ou autres manifestations engageant le FDFP et à développer des outils et méthodes en faveur de la formation.

Les différentes activités sont résumées comme suit :

- assister le promoteur à la présentation d'un dossier complet et viable (appui à la rédaction des termes de référence),
- analyser la demande de financement et sélection par appel d'offre,
- suivre le bon déroulement de l'étude et appui / conseil pour l'atteinte des résultats attendus,
- assister le promoteur pour le montage de projets de formation issue d'une étude des besoins,
- réaliser la diffusion des synthèses des études auprès des autres directions techniques et aux clients externes.

La Plate-Forme de Service (PFS) est une convention signée par les quatre (4) structures publiques nationales (FDFP, AGEFOP, AGEPE, FNS) pour corriger les insuffisances des

différentes structures qui interviennent dans la relation formation-emploi. Cette structure est devenue autonome depuis 2012. Elle a pour objectif de faire acquérir à la population composée en majorité de jeunes, les aptitudes et les qualifications nécessaires à leur insertion dans des emplois décents. Elle joue également le rôle d'interface entre les instances politiques et administrative locales et nationales, les structures nationales de financement et les partenaires au développement.

Le BCPE hérite de l'UPCE, créé en 2012. Cette structure gère les programmes d'emploi soutenus par les bailleurs de fonds internationaux au profit des jeunes. Trois projets sont en cours d'exécution :

- Projet d'Emploi des Jeunes et Développement des Compétences (PEJEDEC) financé par l'IDA (Banque Mondiale) en collaboration avec l'AGEPE et des structures publiques et privées. Les objectifs tournent autour de trois points : (1) Opportunités d'emplois temporaires au profit des jeunes, (2) développement des compétences et aide à l'emploi au profit des jeunes, (3) renforcement de la capacité institutionnelle ;
- Le Projet d'Insertion Socio-économique (PRISE) des populations vulnérables à l'Ouest de la Côte d'Ivoire : Former 7000 Personnes et les accompagner dans leur installation ;
- Projet C2D –Emploi au profit des jeunes diplômés financé par l'AFD.

La Cellule de Développement du Partenariat Ecole/Entreprise (CDPE) est une structure créée en 2013 pour gérer le Programme d'appui à l'amélioration de l'employabilité et de l'insertion des jeunes (PAAEIJ). La CDPE est composée des organisations patronales et chambres consulaires, qui servent d'interface entre le MEMEASFP et le secteur privé. Le financement de cette instance se fera en partie par la taxe d'apprentissage. Le PAAEIJ devrait appuyer en 2014, la constitution et l'installation des « comités nationaux de branches professionnelles » dans neuf secteurs : Bâtiments et Travaux Publics (BTP) ; Industrie Agroalimentaire (IAA) ; Mines et extraction ; Agriculture et pêche ; Industrie mécanique et électrique ; Transport et logistique ; Hôtellerie-restauration-tourisme ; Commerce ; et Réparation Automobile. Ces comités seront encrés au sein de la CDPE et auront un rôle de veille sur les besoins en compétences, et contribueront au pilotage du système d'éducation et de formation par la demande. A cet égard, le PAAEIJ soutient également en 2014 l'institutionnalisation progressive de la formation en alternance avec l'entreprise, à travers l'élaboration de référentiels et guides de formation pour 21 nouvelles filières de formation dans l'agroalimentaire (03 filières), la maintenance industrielle (03 filières) et les BTP (15 filières).

L'Institut Ivoirien de l'Entreprise (INIE) a pour vocation de promouvoir la culture de l'entrepreneuriat et faciliter l'insertion des jeunes dans le tissu économique par la création d'entreprises viables.

I.4. Les structures de financement

Après la dissolution du FNJ, il ne reste plus que le FDFP comme fonds de financement intervenant dans le dispositif d'insertion des jeunes. Cette structure est créée par la loi n°91-997 du 27 décembre 1991, et organisé par le décret n° 92-05 du 8 janvier 1992. Le FDFP est placé sous la tutelle du Ministre chargé de l'Economie et des Finances. Doté de la personnalité

morale, ce fonds assure, grâce à la taxe additionnelle pour la formation professionnelle continue, le financement des actions de formation continue destinées aux salariés des entreprises et les études ayant trait à la planification générale de la formation professionnelle continue. Par ailleurs il assure, grâce à la taxe d'apprentissage, le financement des actions de formation professionnelle initiale et d'apprentissage et les études ayant trait à la planification générale de la formation professionnelle et technique.

I.5. Les structures d'appui, le secteur privé

Les structures d'appui sont des organismes qui ont une influence décisive sur la réussite des programmes d'emploi parce qu'ils sont appelés à participer au moins indirectement au financement de ces programmes ou à leur encadrement. On distingue :

La Direction Générale des Impôts (DGI) sollicitée en tant qu'administration fiscale chargée de la gestion des recettes fiscales de l'Etat. Son concours est attendu pour la mise en œuvre des mesures incitatives d'ordre fiscal contenues dans le plan national de l'Emploi et reprises par le plan de relance. Il s'agit des mesures d'exonération ou de dégrèvement fiscaux, consenties à l'endroit des entreprises, par emploi créé pour chaque salarié ivoirien. Il faut noter également qu'il existe déjà une politique de défiscalisation exécutée par le fisc en vue d'inciter les employeurs à embaucher des travailleurs ivoiriens. Ces mesures ont contenues dans le code général des Impôts. Il s'agit principalement du crédit d'impôt - emploi prévu par l'article 84 bis du code général des Impôts. Selon ces textes, les personnes physiques ou morales passibles de l'impôt sur les bénéfices peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt annuel de cent mille francs par emploi net créé par l'embauche des personnes de nationalité ivoirienne en quête d'emploi. Les contribuables relevant de l'impôt synthétique bénéficient de crédit d'impôt imputé sur les cotisations d'impôt sur salaire exigible au cours de l'année de son obtention.

Tableau 7: Dispositions fiscales en faveur de l'emploi des jeunes en Côte d'Ivoire

N°	Cibles	Disposition initiales	Nouvelles dispositions
1	Jeunes entrepreneurs	Exonération BIC 1ère à 3ème année : 50% 4ème année et plus : 20%	Exonération BIC 1ère et 2ème années : 75% 3ème et 4ème années : 50% 5ème année et plus : 25%
2	Apprentis 14 ans – 24 ans sans qualification	Crédit d'impôt de 1 200 000 Fcfa/apprenti	Effectif < 200 : 1 000 000 Fcfa Effectif ≥ 200 : 500 000 Fcfa Un crédit complémentaire est accordé après embauche définitive.
3	Primo demandeurs d'emplois en requalification (18 – 35 ans en situation de diplôme inadéquat)	Crédit de 500 000 / emploi créé (à partir de 5 emplois créés)	Effectif < 200 : 1 200 000 Effectif ≥ 200 : 1 000 000 Un crédit complémentaire est accordé après embauche définitive.
4	Primo demandeurs d'emplois pour 1ère embauche (18 – 35 ans)		Effectif < 200 : 1 000 000 Effectif ≥ 200 : 600 000 Un crédit complémentaire est accordé après transformation du CDD en CDI.

Source : Ministère de l'emploi (2015)

La Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) : Elle a pour but, conformément à l'article premier de la loi n° 99-477 du 02-08-1999 portant modification du code de Prévoyance Sociale, de fournir des prestations à l'effet de pallier les conséquences financières de certains

risques ou de certaines situations, en matière d'accident de travail et des maladies professionnelles ; de maternité ; de retraite ; d'invalidité et de décès et d'allocations familiales. L'essentiel de la charge financière de ces prestations étant couvert principalement par les cotisations des employeurs, la CNPS est appelée à opérer des réductions de charges dues à titre de cotisations sociales au profit des entreprises qui collaborent à la mise en œuvre des programmes d'emplois. La CNPS est donc sollicitée comme la DGI à participer au financement des programmes par l'octroi de privilèges d'ordre fiscal ou social aux entreprises.

L'AGEROUTE : Elle intervient dans l'exécution des travaux à haute intensité de main d'œuvre (THIMO) en partenariat avec la Direction Général de l'Emploi et l'Ex-AGEPE.

L'intervention du secteur privé est normalement le principal créateur d'emploi dans une économie vertueuse. Son rôle dans la recherche d'efficacité des politiques incitatives de création d'emplois des jeunes doit être maîtrisé avec un suivi évaluation des mesures prises par le gouvernement.

Cette catégorie d'acteur important du dispositif de promotion de l'emploi jeune intervient à travers le Centre de Promotion des Investissements en Côte d'Ivoire (CEPICI), les Cabinets privés de formation et de placement et les organisations professionnelles telles que la Confédération Générale des entreprises de Côte d'Ivoire (CGECI), la Chambre de Commerce et d'Industrie de Côte d'Ivoire (CCI-CI), la Chambre des Métiers de Côte d'Ivoire (CMCI) et la Chambre d'Agriculture. Leurs différentes actions portent sur l'intermédiation et la création de programmes directs de formation et d'insertion. Cette catégorie d'acteurs joue un rôle important dans le développement des compétences et l'employabilité des jeunes.

Les syndicats malgré leur rôle inhibitif des efforts de promotion de l'emploi des jeunes sont des partenaires efficaces dans les négociations collectives, car ils inscrivent la promotion de l'emploi des jeunes dans leur plateforme revendicative et encouragent les programmes de formation du personnel dans les entreprises/organisations. Les plus représentatives sont : l'Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire (UGTCI); la Fédération des syndicats autonomes de Côte d'Ivoire (FESACI); la Confédération des syndicats libres de Côte d'Ivoire, dite « Dignité ».

Le dialogue social entre ces partenaires réels faciliterait la réussite inclusive des différents programmes multisectoriels d'emploi des jeunes.

I.6. Les collectivités territoriales

La décentralisation est un moyen de rapprocher la prise de décision du lieu où se posent les problèmes et où on trouve les personnes concernées. Toutefois, la décentralisation soulève un certain nombre de difficultés qui concernent à la fois le degré de souplesse qu'elle peut en pratique générer dans la gestion des politiques et les moyens de garantir l'obligation de rendre compte au public (la responsabilité). Il peut être préférable de s'employer à établir un lien entre les autorités du marché du travail à l'échelle régionale et nationale et les acteurs intervenant localement dans le développement économique et les activités d'intégration sociale.

En Côte d'Ivoire, la politique de l'emploi reste centralisée à travers les différents programmes de l'emploi énoncés plus haut. Deux acteurs interviennent au niveau local. Au niveau de l'adéquation formation emploi, les différents acteurs techniques sont représentés au niveau local. En terme d'insertion professionnelle proprement dite, la Plateforme de service devenu autonome en 2012 intervient fortement dans les collectivités locale à travers le financement d'activité génératrice de revenu et / le renforcement des capacités des acteurs du système locale de production. Cependant, ces activités restent concentrées et gouvernées depuis la capitale économique ivoirienne. Les collectivités locales travaillent également en partenariat avec l'AEJ. Elles bénéficient d'appuis financiers de l'Etat et d'organismes extérieurs dans le cadre de la mise en œuvre de la politique d'aménagement du territoire et de la décentralisation. Elles interviennent fortement dans l'exécution des THIMO.

I.7. Les acteurs de la société civile et les partenaires au développement

Ces acteurs travaillent en étroite collaboration pour une meilleure canalisation des actions à mener. Ils concourent à la création et la mise en place de projets et programmes d'accès à l'emploi pour les couches sociales défavorisées, les couches vulnérables et les groupes les plus touchés par le chômage. A ce titre, plusieurs partenaires au développement interviennent dans le dispositif d'insertion. On pourrait citer le BIT, la Banque Mondiale, la BAD, la coopération française, le PNUD, la coopération allemande, la coopération japonaise et plusieurs autres représentations diplomatiques.

Le tableau ci-dessous fait l'état des lieux de l'intervention des partenaires au développement dans la promotion de l'emploi jeune sur la période 2012 – 2015.

Tableau 8: Partenaires au développement intervenant dans le financement des programmes d'emploi jeune

Programme	Cible	Coût (F CFA)	Partenaires	Effectif Cible
PEJEDC	15 – 30 ans	25 milliards	IDA / Banque Mondiale	27 500
	15 – 35 ans	9 milliards	C2D / AFD	18 242
C2D emploi / SCAED	Jeunes à risque	1,2 milliards	C2D / AFD	1000
PRISE	Population vulnérable	1,35 milliards	Japon (JSDF)	8000

Sources : Ministère d'Etat, Ministère de l'emploi et des affaires sociales et de la formation professionnelle, Tableau de bord emploi, Mai 2014.

Des microstructures interviennent à travers des associations comme le MERITE INTERNATIONAL de la Jeunesse dans certaines communes d'Abidjan telle que Port-Bouet, Treichville, Attecoubé, etc. Bien d'autres Organisation Non gouvernementales travaillent et offrent des services directs à la jeunesse. La connaissance et le répertoire de ces structures non gouvernementales méritent des investigations supplémentaires.

I.8. L'organe de coordination : la Commission Nationale de l'Emploi (CNE)

Dans le PNE 2102-2015, il a été prévu un ensemble de mesures d'ordre institutionnel, économique, financier et fiscal. Au niveau institutionnel, il est envisagé la création d'une

Commission Nationale de l'Emploi (CNE) regroupant les principaux acteurs et partenaires du marché de l'emploi. Cependant, cette structure n'est pas encore opérationnelle.

II. Présentation des différents programmes / projets d'emploi

La présente section consiste à présenter les différents programmes / projets mise en œuvre dans la politique d'emploi en Côte d'Ivoire. Il s'agira de décrire les différents programmes en précisant les objectifs, le financement et les réalisations dans le temps de ces programmes.

II.1. Présentation des différents projets du Fonds de développement de la formation professionnelle (FDFP)

II.1.1 Le projet collectif

Le Projet Collectif est un ensemble d'actions de formation élaboré avec des groupements professionnels, associations, syndicats, ministères, communes etc..., en vue d'appuyer le développement d'un secteur d'activité, d'une catégorie socio-professionnelle ou d'une région. Le projet collectif a donc un objectif immédiat de qualification des bénéficiaires de la formation, mais aussi un objectif plus large et à plus long terme, de développement d'un secteur, d'une région, d'une filière professionnelle. Sa mise en œuvre permet en outre, de développer des activités et des projets novateurs et générateurs de revenus, des bassins d'emplois, contribuant ainsi à renforcer le processus de développement des régions où le projet collectif est réalisé.

La population cible de ce projet est constitué des entreprises ou groupes d'entreprises quelles que soient leur taille, assujetties aux taxes (TFPC et TA), des acteurs du secteur non structuré regroupés en association reconnues par les autorités compétentes, des syndicats et associations professionnelles, l'administration.

II.1.2. Projet de formation initiale et d'apprentissage (FIA)

C'est une modalité de formation par alternance, sanctionnée par une attestation de qualification professionnelle ou un titre homologué. Ce projet conçu pour répondre aux besoins d'entreprises assujetties aux taxes, a pour objectif l'intégration directe à l'emploi et à la formation des futurs embauchés de la tranche d'âge de 14 à 26 ans, dans le secteur moderne et d'exercer une activité productive dans le secteur de l'artisanat, du secteur non structuré et l'agriculture. Les premiers projets d'apprentissage ont démarré en 1999. De 1996 à 2001, 4 422 apprentis ont été formés au coût total d'environ 3,09 milliards de FCFA. De 2003 à 2011, ce projet a formé en moyenne 1940 jeunes par an dont 165 certifiés par an et 43,2 % de femmes par an entre 2003 et 2006. Il a mobilisé 2,924 milliards de F CFA sur la période 2003-2011, soit 325 millions de F CFA par an. Mais ces projets ont bénéficié essentiellement aux entreprises du secteur moderne de l'économie.

Dans le cadre des formations par apprentissage, quatre principaux acteurs interviennent. Il s'agit des chambres consulaires (chambre nationale des métiers de Côte d'Ivoire, certains ministères techniques (Ministère de l'agriculture, Ministère de la formation professionnelle et de l'enseignement technique, Ministère de l'artisanat, ministère de la jeunesse, etc.), des collectivités territoriales et les 3 organismes intervenant dans la relation formation – emploi (AGEPE, AGEFOP, FDFD).

II.1.3. Projet d'Appui à la Formation de la Population Active (PAFPA)

En vue de satisfaire les besoins de formation des populations du secteur non structuré, l'Etat ivoirien a conclu avec la Banque Mondiale (Guichet IDA), un accord de crédit destiné à financer les actions de formation au bénéfice des couches sociales les plus défavorisées dudit secteur. Ce projet dénommé PAFPA, mis en place en 1995 vise à renforcer la productivité et la mobilité de la population active ainsi que la capacité des pouvoirs publics à suivre et à analyser l'évolution du marché du travail. Les volets formation et promotion du PAFPA ont été confiés au FDFP pour une dotation de 8 milliards de FCFA tandis que le volet concernant l'observation du marché du travail a été confié à l'Agence Nationale d'Etudes pour la Promotion de l'Emploi (AGEPE) pour une dotation de 4 milliards de FCFA. Le PAFPA est financé actuellement sur fonds propre du FDFP.

Les projets éligibles au PAFPA concernent :

- L'appui à la formation dans les petites et micro-entreprises visant à améliorer les qualifications professionnelles, la productivité et à acquérir des compétences techniques ou de gestion (comptabilité, évaluation financière et économique élémentaires, etc...).
- L'appui au recyclage des travailleurs,
- L'appui à la formation et à l'apprentissage pour le premier emploi. Ce volet est destiné à aider les diplômés du secondaire, les déscolarisés, les déflatés à accéder à un premier emploi, dans la mesure où ces derniers disposent d'une promesse d'embauche.

Dans sa phase initiale, le projet a touché plus de 96 000 bénéficiaires (dont 52,3% de femmes) dans tous les secteurs d'activité.

II.1.4. Projet d'insertion

Le projet d'insertion est un ensemble d'actions destinées à qualifier et à mettre en activité des bénéficiaires dans un secteur d'activité donné. Ce type de projet vient renforcer le Projet d'Appui à la Formation de la Population Active (PAFPA).

Les projets d'insertion ont donc pour objectif de répondre à deux préoccupations majeures. La première est d'ordre social. Elle vise à faciliter l'accès à l'activité de publics jeunes se trouvant hors du système scolaire et en situation de précarité vis à vis de l'emploi. La seconde est d'ordre technique et professionnel et cherche à développer les compétences techniques et de gestion

nécessaires à l'exercice d'une activité génératrice de revenus ou à un emploi salarié. Le Projet Insertion a reçu 1,7 milliard de F CFA pour former et mettre en activité 13 402 jeunes.

La population cible est composée en priorité de publics économiquement faibles et particulièrement vulnérables des zones urbaines et rurales. Il intéresse à la fois l'auto emploi et l'emploi salarié. Il est promu par les groupements professionnels, les associations, les syndicats, les entreprises et les bailleurs de fonds (Partenaires financiers desdits projets).

Le projet d'insertion met en relation les principaux acteurs suivants : Les promoteurs et partenaires financiers, les opérateurs ou organismes de formation, et le FDFP (Conseillers, Instances de décision).

Les promoteurs sont constitués d'entreprises publiques ou privées, de partenaires au développement, de groupements professionnels ou d'ONG qui prennent l'initiative et la responsabilité de faire aboutir un projet d'insertion. Un privilège est accordé aux promoteurs pouvant prendre en charge le volet « insertion professionnelle » du projet (équipements, fonds de roulement, etc.). Ils assurent la Coordination des acteurs locaux impliqués. Les opérateurs ou organismes de formation sont constitués de Cabinets privés habilités ou établissements publics de formation sélectionnés par appel d'offre. Le FDFP élabore et agréé le projet qu'il finance, conformément à un échéancier. Il conseille et assiste le promoteur et l'opérateur aux étapes d'identification et d'élaboration. Il apprécie aussi la faisabilité et la rentabilité, et participe à l'évaluation du projet.

Le projet d'insertion a deux volets : un volet formation qui est pris en charge par le FDFP et un mécanisme d'insertion professionnelle prenant en compte la mise à disposition d'un fonds de roulement et le financement des mobiliers (équipements techniques, fournitures de toutes sortes) et immobiliers (infrastructures) par un partenaire au développement lié au FDFP par une convention de partenariat. Ce dernier volet constitue une exigence pour bénéficier du financement du FDFP. Le partenaire significatif de ce projet est le PNUD.

II.1.5. Le projet «Gérez Mieux votre Entreprise» (GERME)

Ce projet est une formation en gestion initiée par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et destinée aux petits et aux micro- entrepreneurs. Il est basé à Dakar au Sénégal et couvre 9 pays d'Afrique de l'Ouest Francophone : le Bénin, le Burkina- Faso, la Côte d'Ivoire, la Guinée, le Mali, la Mauritanie, le Niger, le Sénégal et le Togo. Il vise, à travers le renforcement des capacités des entrepreneurs, la création de richesses, d'emplois et la lutte contre la pauvreté.

Le projet GERME met en avant une sélection rigoureuse des apprenants, la mise en œuvre de formations en alternance, des modules souples dans leur réalisation et un suivi de l'apprenant dans son projet professionnel au sein de l'entreprise. Par ailleurs, le projet GERME permet aux apprenants, dans son volet installation, de soumettre un plan d'affaires à des bailleurs de fonds. Ce plan d'affaires est réalisé tout au long de la formation sur la base des projets de développement ou de création d'entreprise.

La formation s'appuie sur les principes de base d'une bonne gestion en utilisant des pratiques simples avec des méthodes pédagogiques participatives. L'évaluation des projets GERME mis en œuvre par le FDFP sur le terrain, montre que les stagiaires s'engagent à fond dans l'apprentissage des nouvelles méthodes. Les échanges d'expériences, constituent des moments forts de prise de conscience par les apprenants des risques encourus par une gestion approximative de leur entreprise. La mise en pratique des acquis est immédiate.

Par le biais du Fonds de Développement de la Formation Professionnelle (FDFP), le projet GERME a réalisé trois projets de formation au profit de 140 stagiaires pour un coût de 32 millions de F CFA en 2005.

II.2. Présentation des différents projets de l'AGEFOP

II.2.1. Le projet de formation par apprentissage

Le Projet de Formation par Apprentissage (PFA), créé par décret N° 96 / 286 du 03 avril 1996, dans le cadre du Programme d'Absorption des Jeunes Déscolarisés (PAJD), a pour mission de lutter contre le chômage des jeunes déscolarisés, n'ayant aucune qualification professionnelle qui leur permette de s'insérer dans le tissu économique. C'est un projet national qui vise à favoriser l'insertion socio professionnelle de milliers de jeunes déscolarisés, par l'apprentissage d'un métier, dans un système d'alternance entre pratique en atelier et formation théorique. La formation par apprentissage est représentée dans 11 villes de la Côte d'Ivoire et les inscriptions se font à tout moment de l'année.

Le public cible du Projet est constitué de jeunes Ivoiriens déscolarisés et ceux déjà en situation d'apprentissage dans un atelier ou en entreprise.

Les domaines de formation pris en compte dans le projet sont les suivants :

- Mécanique Auto ;
- Mécanique Générale ;
- Électricité Auto ;
- Électricité Industrielle ;
- Électricité Bâtiment; Électronique ;
- Froid Climatisation; Construction Métallique ;
- Menuiserie-Ebénisterie ;
- Couture ;
- Coiffure Esthétique ;
- Boulangerie ;
- Cuisine; Pâtisserie.

Les formations s'adressent essentiellement aux jeunes ivoiriens, âgés de 14 à 24 ans ayant fait au moins la classe de CM2. La durée de la formation varie de 1 à 3 ans, selon la filière choisie et le rythme d'apprentissage de l'apprenant. La formation s'effectue en alternance, c'est-à-dire l'apprentissage pratique en entreprise ou en atelier pour 75 % du temps global et l'enseignement théorique professionnel dans un centre de regroupement pour 25 % du temps global de la formation.

L'exécution du projet est effectuée avec de nombreux partenaires publics et privés nationaux et des partenaires internationaux. Au nombre des partenaires privés, on peut citer le FDFP, les collectivités locales, la Chambre Nationale des Métiers de Côte d'Ivoire (CNM-CI), La Chambre d'agriculture de Côte d'Ivoire, La Chambre de Commerce et d'Industrie de Côte d'Ivoire (CCI-CI). Les partenaires du secteur privé sont le Patronat Ivoirien, l'Organisation Professionnelle Privée, les Chefs d'Entreprises PME/PMI, les ONG de développement, les Syndicats du Secteur Informel. Le seul partenaire au niveau international est la coopération Allemande à travers le programme GTZ.

II.2.2. Les formations qualifiantes de courte durée

Les formations qualifiantes de l'AGEFOP sont depuis 2000, des formations de courtes durées compte tenu des difficultés de fonctionnement du PAJD. Conçue dans le cadre du PAJD et dénommée formation à distance aux métiers de l'électronique et de l'électricité, elles s'étendent sur une période de trois ans au profit de 1300 jeunes déscolarisés. Le projet de formation professionnelle de courte durée répond au besoin des populations recherchant une formation professionnelle rapide pour un coût modeste allant de 60 000 à 120 000. Ce type de formation, essentiellement qualifiant, permet aux bénéficiaires d'être directement opérationnels après la formation. Dans ce cadre, l'Agence adopte deux démarches : la première concerne les métiers ou formations déjà éprouvés, immédiatement disponibles dans nos centres de formation, pour lesquels tout individu ou groupe d'individus ou organisme peut manifester de l'intérêt en s'inscrivant dans les filières que sont : la maintenance informatique, la maintenance d'appareils électroniques, l'électricité bâtiment, l'électricité industrielle, la radio-Télévision, le froid-climatisation, la bureautique (logiciels de traitement de textes, tableurs, base de données, PAO, présentation assistée par ordinateur.....).

La deuxième démarche concerne les formations réalisées sur commande, pour lesquels l'Agence met en œuvre une étude d'ingénierie afin de répondre au besoin de formation exprimé par un groupe cible spécifique. Il s'agit de projet à vocation sociale commandité par l'Etat (alphabétisation fonctionnelle des femmes en milieu rural, Apprentissage des jeunes défavorisés), ou de divers projets demandés par tout autre organisme au bénéfice de ses populations (Entreprises industrielles et/ou commerciales, Organismes internationaux, ONG, Conseils généraux et Municipalité, associations et groupement professionnel et/ou confessionnelle).

La population est constituée de jeunes déscolarisés, des femmes rurales, des jeunes filles, des chômeurs, des diplômés en quête d'un premier emploi, des handicapés, des retraités, des travailleurs des secteurs public et privé, des étudiants, des collectivités locales, des ONG et associations. Le niveau minimum requis est la classe de 3ème ou équivalent, en plus des connaissances théoriques et pratiques (à tester) dans le domaine de formation choisi. La durée de la formation est de 4 à 6 mois.

II.2.3. La Formation Continue

L'objectif général de la Formation Professionnelle Continue (FPC) à l'AGEFOP, est de répondre efficacement aux besoins de l'économie en main d'œuvre qualifiée, tout en permettant à l'Agence et à ses partenaires de générer d'importantes ressources propres. de façon spécifique, la FPC permet d'offrir la possibilité aux bénéficiaires de s'insérer ou se réinsérer dans la vie active, s'adapter aux évolutions du monde professionnel, se recycler, diversifier les connaissances et les savoir-faire, renforcer les spécialisations, se reconverter dans une autre activité professionnelle.

La population cible est très diversifiée tant du point de vue de l'origine, du secteur d'activité que du niveau d'étude. Les bénéficiaires potentiels de la formation professionnelle continue sont les ex-combattants, les travailleurs licenciés, les jeunes sans emploi diplômés ou non, les travailleurs en activité dans les entreprises, les travailleurs retraités, les groupements et associations professionnels, les organisations féminines et les artisans.

II.2.4. Le Projet de Formation de Personnes Handicapées

Le Projet d'Appui et d'Accès des Personnes Handicapées à la Formation Professionnelle (PAAPHFP) a pour but de contribuer à la formation professionnelle des personnes handicapées. Ce projet est mis en place pour favoriser l'insertion socio-professionnelle des personnes handicapées et améliorer leur participation à l'édification de l'économie nationale.

Le projet poursuit 3 objectifs principaux : (1) Favoriser l'accès des personnes handicapées à la formation technique et professionnelle, (2) Favoriser l'auto emploi des personnes handicapées par le biais de la formation en entrepreneuriat (création et gestion de petites et moyennes entreprises), (3) Favoriser l'insertion professionnelle et socio-économique des personnes handicapées en collaboration avec les partenaires au projet. Entre 2003 et 2006, 513 jeunes par an ont été formés pour un coût total de 248 millions de F CFA.

Le public visé par ce projet est constitué exclusivement des personnes, handicapées des deux sexes, justifiant d'un besoin de formation professionnelle. L'accès est conditionné par l'appartenance à une association de personnes handicapées, la situation d'handicapé sans emploi ou déscolarisée, la situation d'handicapées salariées, désirant améliorer ses capacités professionnelles. Les formations ont une durée variable, allant de deux (2) semaines à six (6) mois, selon les métiers et sont organisées sous forme de séminaires avec des volets théoriques et pratiques.

Les partenaires nationaux du projet sont le FAHCI (Fédération des Associations des Handicapés de Côte d'Ivoire), l'AGEPE (Agence d'Etudes et de Promotion de l'Emploi), la • Mairie de Yopougon, la Mairie d'Attecoubé et la DPPH (Direction pour la Promotion des Personnes Handicapées). Au niveau international, le BIT et HANDICAP INTERNATIONAL interviennent dans le fonctionnement du projet.

II.2.5. Le projet GERME

Une des nouvelles activités de l'AGEFOP est la gestion du projet GERME dont l'Agence occupe le secrétariat permanent. C'est un projet financé principalement par le FDFP qui n'est cependant pas le seul financier. Mais ce programme ne fonctionne pas à grande échelle. C'est pour l'instant un projet pilote qui a permis de former actuellement près de 200 personnes.

GERME est une méthodologie de formation en gestion, destinée aux micros et petits entrepreneurs. Elle est basée sur une approche participative, avec un contenu simple, claire et adapté aux besoins en gestion des micros et petites entreprises. GERME est la version francophone du programme international Start and Improve Your Business (SIYB) de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Il vise à créer de la richesse et des emplois et la réduction de la pauvreté. La population cible est constituée de candidats à la création d'entreprise, de porteurs de projets d'entreprise et des entrepreneurs en activité. Le projet est diffusé à l'échelle sous régionale par le Programme Régional GERME/BIT. En Côte d'Ivoire, son assise technique est assurée par l'AGEFOP qui depuis 3 ans, œuvre au développement de la méthodologie, par la mise sur pied du réseau national GERME.

Trois modules de formation sont exécutés dans le cadre de ce projet : (1) Le module Trie (Trouver votre idée d'entreprise) qui permet au bénéficiaire de trouver l'idée d'entreprise la plus adaptée à leurs ambitions et à leurs capacités managériales, en tenant compte des besoins réels du marché, (2) Le module (Cree Créez votre entreprise) qui permet de concevoir et de rédiger un plan d'affaires à travers un processus en trois étapes : la formation théorique de base en salle ; la collecte d'informations sur le terrain ; puis la finalisation du plan d'affaire en salle et, (3) le module Germe (Gérez mieux votre Entreprise). Ce dernier module commence par une analyse des besoins en formation, dont l'objectif est de mesurer le niveau de compétence en gestion du postulant. Selon les résultats de l'analyse, un programme répondant au besoin en formation est élaboré selon les huit modules du programme Germe. Les durées de formation des différents modules sont les suivantes : 3 jours pour le module Trie, 10 jour pour le module Cree et 15 jour pour le module GERME.

II.3. Les Programmes de l'AEJ

II.3.1. Le Programme d'Aide à l'Embauche (P.A.E.)

Pour promouvoir l'emploi des jeunes diplômés sans expérience professionnelle, le gouvernement a mis en œuvre depuis 1991, le Programme d'Aide à l'Embauche en vue de permettre aux jeunes de se familiariser avec la vie de l'entreprise et d'acquérir une expérience professionnelle. Il vise à favoriser leur embauche par des stages pratiques en entreprises pour une durée maximum de douze (12) mois appuyées de formations qualifiantes. Les stagiaires pouvant être embauchés avant ou à la fin du stage ou le cas échéant capitaliser l'expérience acquise pour négocier ultérieurement leur embauche.

Le PAE a été exécuté en deux phases : une phase expérimentale entre 1991 et 1992 pilotée par le cabinet du premier ministre et une phase opérationnelle entre 1995 et 1999. Le PAE dans sa

phase opérationnelle pilotée par l'AGEPE englobe des formations qualifiantes en plus des mises en stages. L'objectif principal du projet est de favoriser l'embauche des jeunes nationaux en adaptant les demandes d'emploi aux offres des entreprises, en familiarisant les demandeurs de premier emploi avec l'environnement de l'entreprise et en donnant à ces

II.3.2. Le Fonds de soutien à l'emploi par les travaux d'utilité publique à haute intensité de main d'œuvre (FSE-THIMO).

Créé par décret n° 94 – 217 du 20 Avril 1994, le FSE-THIMO a pour mission de mobiliser les ressources nécessaires au soutien de la politique nationale de l'emploi par l'exécution de travaux d'utilité publique à haute intensité de main d'œuvre (travaux de salubrité publique, travaux de construction, de réhabilitation et d'entretien d'infrastructures). Le volet financement était géré par la Caisse Autonome d'Amortissement (CAA), mais actuellement par la Banque Nationale d'investissement (BNI). L'AGEPE assure le volet technique à travers le Programme Spécial de Création d'emploi (PSCE). Le Ministère de l'emploi et de la fonction publique assure la présidence à travers la Direction Générale de l'Emploi qui est l'organe de contrôle et de suivi-évaluation. C'est un programme destiné à occuper sagement les jeunes ruraux ou déscolarisés et les femmes seules en charge de famille, dans la réalisation de travaux d'utilité publique au profit des villes des gros centres ruraux. Il a pour objectif de créer des emplois au profit des femmes et des jeunes des communes au titre des Travaux à Hautes Intensités de Main d'œuvre (THIMO) par le financement et la prise en charge de certains coûts salariaux supportés par les entreprises ou organismes qui réalisent des travaux d'utilité publique ou collectivité à haute intensité de main d'œuvre.

Dans la phase d'expérimentation, le projet a été exécuté dans 87 communes. Une année après, suite aux dérapages dans la gestion du matériel de travail et la paie des groupements, il a été suspendu.

II.3.3. Projet d'Appui au Traitement Economique du Chômage (PATEC)

Le Projet d'Appui au Traitement Economique du Chômage (PATEC) a pour objectif d'aider les chômeurs, notamment ceux de longue durée, à créer des micro-entreprises. Le projet s'adresse aux chômeurs individuels inscrits à l'AGEPE et n'ayant pas atteint l'âge légal de la retraite et porteurs de projets en teneur en emplois et justifiant d'une expérience dans le secteur d'activité. Les principales activités du projet sont relatives à : i) l'identification et la sélection des bénéficiaires ; ii) la formation des promoteurs ; iii) l'installation des bénéficiaires ; iv) les visites sur sites des activités des promoteurs ; v) le suivi et l'encadrement des activités des promoteurs.

Durant la période 2010-2012, 10 projets ont été effectués pour un montant total de 84 096 052 F CFA, avec la création de 79 emplois. De 2012 à 2013, il restait 9 projets en cours d'installation pour un budget de 101 832 859 F CFA, dont 42 725 200 F CFA ont été décaissés avec la création de 82 emplois.

II.4. Le PEJEDEC

La mise en œuvre du Projet Emploi des Jeunes et Développement des Compétences (PEJEDEC) confirme également la pertinence du PAE et PSCE/THIMO dans la mesure où il s'approprie l'essentiel des activités de ces deux programmes.

En effet, financé par l'IDA à hauteur de 50 millions de dollars US, le PEJEDEC a pour objectif d'améliorer l'accès à l'emploi et le développement de compétences professionnelles des jeunes, hommes et femmes de tout niveau de qualification, âgés de 18 à 30 ans en situation de sans emploi ou sous-emploi.

L'une des deux composantes opérationnelles de ce projet, vise à appuyer les opportunités d'emplois temporaires à travers les Travaux Publics à Haute Intensité de Main d'œuvre (THIMO) pour les jeunes non qualifiés, peu qualifiés, des zones urbaines, périurbaines et zones rurales et la possibilité de participer à (i) une formation en entrepreneuriat ; et (ii) à une sensibilisation sur des problèmes sociaux (le VIH/SIDA, le civisme et la citoyenneté, l'environnement et l'hygiène publique). Cette composante ciblait 12 500 jeunes hommes et femmes de 18 à 30 ans qui devraient bénéficier directement d'un revenu temporaire pendant six (6) mois dans 16 communes de la Côte d'Ivoire.

Les sous-composantes relatives à l'apprentissage et aux stages sont confiées respectivement à l'AGEFOP et à l'AGEPE pour leur mise en œuvre.

En ce qui concerne la composante relative au Développement des compétences et Aide à l'emploi au profit des jeunes, elle vise à améliorer l'employabilité des jeunes en leur offrant, en fonction de leurs compétences et niveau de formation : i) des stages en entreprise ; ii) des apprentissages ; iii) des programmes de formation professionnelle de courte durée dans des secteurs clés de la croissance économique et du marché du travail ; et/ou iv) des formations en entrepreneuriat sous forme de compétition de plans d'affaires (pour les diplômés) et d'accompagnement pour les porteurs de projet. Le bilan de cette composante fait ressortir qu'à la fin de 2013, 1 827 jeunes dont 33% de femmes ont été placés en stage soit 81,2% de l'objectif total de 2 250 pour la durée du projet. Sur le nombre de jeunes qui ont achevé leur formation, 38% ont été insérés.

Plusieurs autres programmes et projets ont été exécutés par l'AGEPE dont les attributions ont été confiées à l'AEJ depuis 2015.

Les programmes d'insertion conduits par le MEMEASFP pour lesquels les financements sont acquis portent sur un effectif cible de l'ordre de 64 713 jeunes pour un coût de 48,8 milliards de FCFA sur la période 2013-2015 permettant de couvrir toutes les cibles vulnérables.

Tableau 9: Programmes ciblés et publics

Programmes en Cours	Cible	Total
Programme d'aide à l'embauche	Diplômés de l'Enseignement Général, Technique et Professionnel	2 925
Programme spéciale de requalification et de mise en adéquation emploi-formation	Chômeurs diplômés de longue durée	1 000
Programme d'auto emploi	Jeunes pas ou peu qualifiés	24 100
Travaux à haute intensité de main d'œuvre	Jeunes en zone Urbaines "Déscolarisés"	19 688
Contrats d'apprentissage et formations professionnelles de courte durée	Jeunes sans titres professionnels	8 500
Service civique d'aide à l'emploi et au développement (SCAED)	Jeunes à risques	1 000
Programme de réinsertion socio-économique	Ex-Combattants	7 500
Total bénéficiaires		64 713

Source : DGE

Des détails sur les résultats des certains projets et programmes d'emploi sont résumés dans le tableau ci-dessous.

Tableau 10: Résultats de certains programmes d'emploi

Programme	Cible	Coûts en F CFA	Source de financement	Effectif cible	Niveau de réalisation
PEJEDEC (2011-2015)	Jeunes âgés de 18 à 30 ans	25 984 351 330	IDA/ Banque Mondiale	27 500	27 459 au 30 juin 2015 soit 99 %
PAAEIJ (THIMO BAD) (2014 - 2015)	Jeunes déscolarisés	1 810 000 000	BAD	2 000	1000 au 31 janvier 2015 soit 50 %
THIMO Gouvernement	Jeunes et femmes	532 000 000	Etat / FSE THIMO	465	465 soit 100 %
C2D Emploi (2013-2014)	Jeunes âgés de 15 à 35 ans	10 200 000 000	C2D /AFD	18 498	2 432 au 30 juin 2015 soit 13 %
C2D Emploi / SCAED	Jeunes à risque	1 200 000 000	C2D /AFD	1000	Devrait démarrer en Avril 2014
Programme spécial de réqualification (Phase 1)	Diplômés chômeurs de longue durée	713 000 000	Etat/AGEPE	500	562 soit 112 %
Programme spécial de réqualification (Phase 2)	Diplômés chômeurs de longue durée	528 000 000	Etat/AGEPE	650	650 soit 100 %
PRISE	Population vulnérable	1 490 718 483	Japon	8 000	2 945 AU 30 Juin 2015 soit 37 %
Programme de réinsertion socioéconomique des ex combattants	Ex combattants	9 184 000 000	UE / PROFORME	7 500	Décision d'exécution de la Commission européenne du 27 sept 2013
Passerelles d'insertion PFS	Jeunes et femmes			4 525	4 525 soit 100 %
PROGIGE				1 815	1 527
PAPC	ex- combattant			24 000	15230 au 06 juin 2011
PATEC	Chômeurs de 18 à 35 ans	361 000 000	Etat	722	30 Projets (600 emplois directs)
Agir pour les jeunes	Jeunes de 14 départements	1 260 000 000	Etat	2 100	854

Source : DGE, BCPE, Ministère de l'emploi

II.5. Programme d'Appui à l'Amélioration de l'Employabilité et à l'Insertion des Jeunes (PAAEIJ)

Initié par la Direction Générale de l'Emploi (DGE) avec l'appui financier de la BAD, ce programme se subdivise en trois grandes composantes. Il s'agit des Travaux à Haute Intensité de Main d'Œuvre (THIMO), de la Formation et de l'Insertion. Chaque composante est confiée à une structure. Ainsi, la composante THIMO est mise en œuvre par la PFS-CI en collaboration avec les mairies des localités concernées. Son objet est le financement de la rémunération des jeunes, de l'équipement de travail et de l'accompagnement à l'insertion des jeunes et des femmes. La population cible est constituée de jeunes désœuvrés âgés de 18 à 35 ans regroupés en coopérative. Leur activité concerne les travaux d'assainissement général (Balayage des rues ; désherbage d'espaces; etc.), de travaux de construction, de réhabilitation et d'entretien d'infrastructures. La composante Formation (entrepreneuriat et apprentissage), est confiée à l'AGEFOP. Quant à la composante Insertion, elle est gérée par la PFS-CI en collaboration avec Crédit Accès.

L'un des résultats attendus par le programme est une gouvernance plus efficiente des universités à travers l'introduction de contrats de performance avec l'Etat et un mécanisme opérationnel d'évaluation interne et externe des universités. A ce jour, ce contrat n'est pas encore établi. Par ailleurs, il est difficile de quantifier le nombre d'emploi créé par le programme à cause du manque de données. Rappelons que le programme visait à terme la création de 2000 emplois.

III. Cartographie Institutionnelle

La collaboration entre les différentes institutions chargées de la mise en œuvre des politiques sectorielles en faveur des jeunes n'est pas toujours parfaite. C'est surtout au niveau de l'emploi que les tentatives de collaboration ont été les plus abondantes mais pas toujours parfaites (CIRES (1999), CAPEC (2012), AGEPE (2015)).

Nous analyserons d'abord les liens hiérarchiques entre les différents acteurs avant d'apprécier la qualité de la collaboration entre ces différents acteurs.

III.1. Définition des types de relations entre les différents acteurs de la politique de l'emploi

Le graphique montre trois types de relation: des relations hiérarchiques, des relations de partenariats ou de coopération et des relations financières.

Les relations les plus visibles sont les relations hiérarchiques et les relations de partenariat. Les relations hiérarchiques entre le Ministère, la Primature et la Présidence sont des relations très fortes. Compte tenu de l'Autonomie de gestion dont jouie l'AEJ, le lien hiérarchique entre l'AEJ et son ministère de tutelle semble faible. Des Ministères interviennent à certain niveau dans la conduite de la politique d'emploi des jeunes. C'est le cas du Ministère de l'enseignement technique et de la formation professionnelle de même que du Ministère de l'entrepreneuriat national, l'artisanat et de la promotion des PME, sans oublier le Ministère de l'économie et des

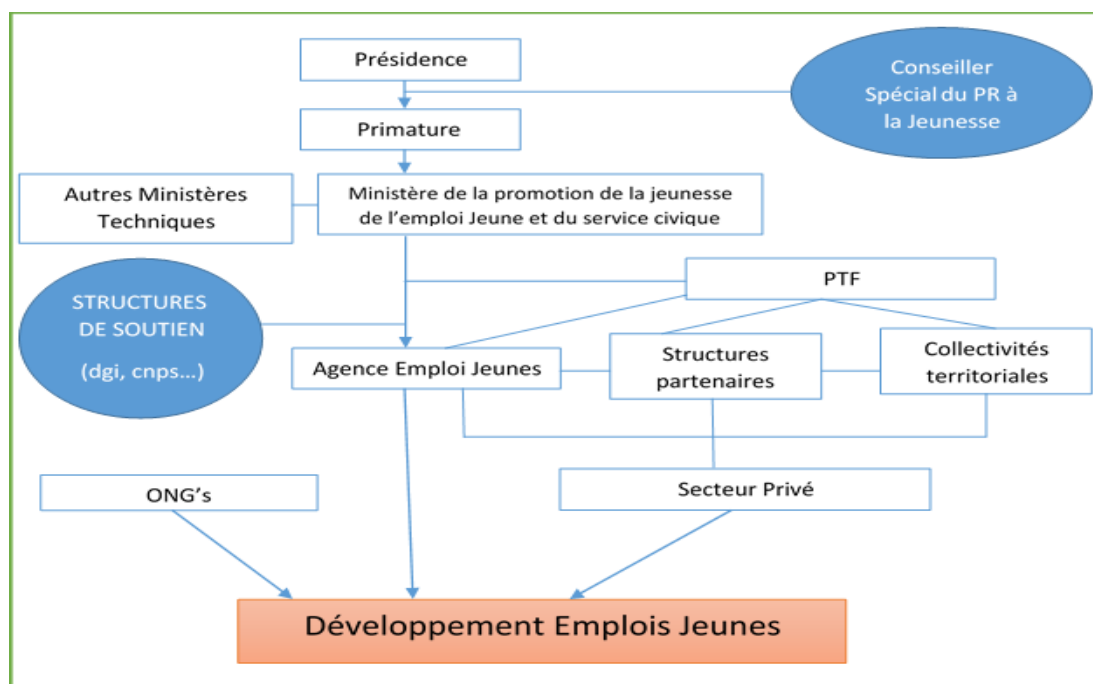
finances. Certains Ministères interviennent de façon ponctuelle dans l'exécution de la politique d'emploi jeune. Le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique intervient dans le programme PAAEJ et le Ministère de la défense dans le Programme SCAED. Cependant, des liens hiérarchiques ne sont pas définis dans les attributions des différents Ministères qui se retrouvent finalement au même niveau hiérarchique.

Les partenaires techniques et financiers interviennent via des conventions de partenariat avec le gouvernement ivoirien en faveur des jeunes. Très souvent, les structures techniques des Ministères se voient confiés l'exécution des contenus des partenariats. C'est le cas du PEJEDEC financé dans le cadre d'un partenariat entre l'Etat de Côte d'Ivoire et la Banque Mondiale et dont la gestion est confiée au BCPE avec la participation de l'AEJ et de l'AGEFOP. Si l'AEJ et le BCPE sont des structures techniques sous-tutelle du Ministère de la Promotion de la Jeunesse, de l'emploi et du service civique, l'AGEFOP est sous-tutelle du Ministère de l'enseignement technique et de la formation professionnelle. Dans le cadre de ce projet, la collaboration entre structure technique publique (BCPE, AEJ, AGEFOP) d'une part et entre ces différentes structures publiques et le secteur privé d'autre part est bien visible. A ce niveau, les relations ne sont pas de type hiérarchique, mais sont caractérisées par des conventions de partenariat. Les interventions sont complémentaires et chaque acteur intervient en fonction de ses attributions de services publics.

Les structures de soutien interviennent pour soutenir l'Etat dans sa politique générale de l'emploi. Comme déjà mentionné précédemment, ces structures sont composées de la DGI, de la CNPS et de l'AGEROUTE. Le PNE de 1991 et celui de 1995 avaient prévu des crédits d'impôt et des réductions de cotisation sociale au profit des entreprises du secteur privé dans le cadre du PAE. Ici également, les relations ne sont pas de type hiérarchique. La preuve est que la DGI n'avait pas participé à l'exécution du PAE prétextant du fait qu'elle n'avait pas été associée à la conception des politiques.

Enfin, des ONG's offrent des services directs aux jeunes en contournant le canal institutionnel. Elles agissent par conséquent en totale indépendance pour aider les jeunes sur le marché du travail.

Graphique 16: Cartographie des acteurs de la politique d'emploi jeune



Source : CIREs, OCDE 2016

III.2. La collaboration entre acteurs publics

Afin de lutter efficacement contre le chômage, l'AGEPE, le FDFP, l'AGEFOP, la PFS et le FNJ, ont piloté des programmes d'emploi ou de formation-emploi. La PFS est d'ailleurs l'émanation de cette collaboration depuis 2007, dans l'animation des acteurs locaux, dans l'orientation et le recrutement des acteurs. La DGE a également assuré la gestion concomitante des projets THIMO PRODIGE avec l'AGEPE, ce qui dénote une collaboration effective entre les différentes structures en charge de l'emploi compte tenu de leurs attributions.

Les cabinets de formation jouent un rôle important en intervenant au niveau de la sélection des demandeurs de premier emploi, au niveau de leur formation et au niveau de leur placement, dans la mise en œuvre des programmes. Par exemple, dans l'exécution du PMERP, les cabinets de formation interviennent pour donner la formation que requiert la reconversion professionnelle des travailleurs menacés de licenciement. Les cabinets de formation interviennent également dans la formation des promoteurs, le suivi et le contrôle de l'exécution des projets d'auto-emploi au niveau du PCME. En principe l'AGEFOP, organisme public de formation professionnelle devrait intervenir en qualité de cabinet de formation. Mais dans les faits, l'AGEFOP n'a jamais été sollicité dans le cadre des Programmes de l'AGEPE, bien qu'étant considéré comme un partenaire de l'AGEPE.

De nombreux facteurs d'ordre administratif, institutionnel, économique et financier, mais aussi la gestion des ressources humaines constituent des obstacles à la mise en œuvre d'une politique de l'emploi coordonné. A cet effet, il a été prévu au niveau institutionnel dans le PNE, la création d'une Commission Nationale de l'Emploi (CNE) regroupant les principaux acteurs et partenaires du marché de l'emploi. Cependant, cette structure n'est pas encore opérationnelle.

Son opérationnalisation devrait pouvoir faciliter la collaboration de ces différentes structures afin d'assurer une bonne coordination de la politique de l'emploi.

Conclusion du chapitre 3

Ce chapitre a analysé les institutions de la politique d'emploi en Côte d'Ivoire. Les différents acteurs qui animent la politique de l'emploi ont été répertoriés de même que les différents programmes exécutés. L'analyse montre différents type d'acteurs dans des domaines diverses de la politique comme la conception, l'exécution, le financement. On note l'existence de plusieurs acteurs nationaux et internationaux, gouvernementaux et non gouvernementaux dont certains entretiennent des conventions de partenariats et ou des relations hiérarchiques bien solides. Malgré une collaboration relativement fructueuse, des imperfections sont détectées et constituent un défi pour la PNE 2016-2020 en conception.

La création récente du Ministère de la promotion de la jeunesse, de l'emploi des jeunes et du service civique ambitionne une meilleure coordination de la politique de l'emploi dominée essentiellement par la politique de l'emploi jeune.

CHAPITRE 4 : FOCUS SUR L'AGENCE EMPLOI JEUNES EN COTE D'IVOIRE

L'objectif de ce chapitre est de fournir une description plus détaillée des actions de l'Agence Emploi Jeunes (AEJ) dans la promotion de l'emploi en Côte d'Ivoire. Nous présenterons dans un premier temps l'historique du Service Public de l'Emploi (SPE) et de la promotion de l'emploi en Côte d'Ivoire, ensuite, l'évolution de son cadre réglementaire et de ses objectifs, la description des services régaliens du SPE. Enfin, un accent particulier sera mis sur la description des programmes mis en œuvre aujourd'hui par l'Agence Emploi Jeunes, actuel SPE de la Côte d'Ivoire.

I. Historique du Service Public de l'emploi et de la promotion de l'emploi en Côte d'Ivoire

Après la période d'embellie économique de la Côte d'Ivoire dans les années 70 à 80, marquée par un secteur public pourvoyeur d'emplois pour la quasi-totalité des diplômés, la situation de l'emploi s'est considérablement dégradée en Côte d'Ivoire, notamment depuis le début des années 1980. Cet état de fait est dû, en partie, à la crise économique qu'a connue le pays au cours de cette période. Le chômage - qui touche de plus en plus les diplômés - persiste¹⁰, en dépit des programmes de redressement économique et même des réformes du marché du travail entrepris depuis bien avant les indépendances.

En effet, conformément aux dispositions du Code du Travail des Territoires d'Outre-Mer et de la circulaire d'application du 29 juillet 1953, les arrêtés locaux du 9 décembre 1953 et du 8 janvier 1964 instituèrent un Office de la Main-d'œuvre en Côte d'Ivoire (OMOCI). Entré effectivement en fonction le 1^{er} février 1955, cet Office avait pour mission de conduire toutes les opérations relatives à l'utilisation et à la répartition de la main-d'œuvre sur l'ensemble du territoire de la République de Côte d'Ivoire (Ernest KLEIN, 1972¹¹). Ainsi, jusqu'en 1991, l'OMOCI a détenu le monopole des placements de la main-d'œuvre en Côte d'Ivoire.

Face à la montée du chômage en Côte d'Ivoire, des réformes entreprises sur le marché du travail ont abouti à la dissolution de l'OMOCI. Avec le nouveau code du travail adopté en 1992 et visant à la flexibilité externe pour l'entreprise, le gouvernement a permis la libéralisation du recrutement des travailleurs. Le nouveau code autorise désormais l'ouverture d'autres bureaux et offices de placement de demandeurs d'emploi. Au terme de ces nouvelles dispositions d'intermédiation sur le marché du travail, l'OMOCI a fait place à l'Agence d'Etudes et de Promotion de l'Emploi (AGEPE).

Les missions et l'organisation de l'AGEPE sont déclinées à partir de deux décrets :

- le décret n°93-221 du 3 février 1993 créant l'AGEPE et fixant ses missions suivantes :
 - constituer une base de données relative à l'emploi, aux métiers, au chômage et à la formation ;
 - réaliser et diffuser toutes documentations sur l'emploi, la formation et les résultats d'études et enquêtes ;

¹⁰ Le taux de chômage est passé de 2,7% en 1975 à 3,4% en 1980 pour se situer à 6,1% en 1990 (Doumbia, 2001), les nouveaux entrants sur le marché du travail étant les plus affectés (Lachaud, 1996).

¹¹ Ernest KLEIN, La main-d'œuvre en Côte d'Ivoire, Presse Offset BNETD, Premier trimestre 1972.

- concevoir et exécuter des programmes d'emploi ;
 - rechercher, en liaison avec le Ministère chargé de l'économie et des finances, le financement pour les programmes d'emploi initié par le gouvernement ;
 - enregistrer et recenser les demandes d'emploi ;
 - prospecter le marché de l'emploi en vue du placement des demandeurs d'emploi ;
 - assurer le conseil en recrutement et en gestion des ressources humaines ivoirien ;
 - assurer la gestion des agréments des cabinets privés de placements ;
 - assurer la gestion administrative et financière de l'indemnisation du chômage ;
 - assurer la gestion des visas des travailleurs non nationaux.
- Le décret n°98-507 du 16 septembre 1998 précisant, fondamentalement, la répartition des missions dévolues à l'AGEPE au sein des deux Directions Centrales : la Direction de la Promotion de l'Emploi et la Direction de l'Observatoire de l'Emploi, des Métiers et de la Formation.

Le décret n°2011-118 du 22 juin 2011 portant attribution des membres du gouvernement prévoyait le Ministère d'Etat, Ministère de l'Emploi, des Affaires Sociales et de la Solidarité qui devient le Ministère de tutelle de l'AGEPE.

En vue d'intensifier l'action gouvernementale en faveur de l'emploi des jeunes, la réforme du secteur de l'emploi a conduit à la création de l'Agence Emploi Jeunes (AEJ).

I.1. Gros plan sur l'Agence Emploi Jeunes (AEJ) en Côte d'Ivoire

Ce gros plan sur l'AEJ consiste en un rappel de l'historique de l'Agence, de son organisation ainsi que de ses missions d'une part, et, d'autre part, une description de ses services et programmes mis en œuvre dans la promotion de l'emploi en Côte d'Ivoire.

I.1.1. Contexte de la création et Missions de l'Agence Emploi Jeunes

Dans le cadre de la réforme du secteur de l'emploi visant essentiellement à intensifier les actions gouvernementales en faveur de l'emploi des jeunes, l'Agence Nationale pour l'Insertion et l'Emploi des Jeunes dénommée "**Agence Emploi Jeunes**" a été créée par ordonnance n°2015 - 228 du 08 avril 2015 et son fonctionnement est précisé par le décret n°2015-451 du 24 juin 2015.

L'Agence Emploi Jeunes a été mise en place à partir de l'intégration de neuf (9) structures dissoutes par décret le 24 juin 2015 que sont :

- l'Agence d'études et de promotion de l'emploi (AGEPE);
- du Fonds de soutien à l'emploi par des travaux d'utilité publique à haute intensité de main-d'œuvre FSE-THIMO qui relevaient tous du ministère d'État et du ministère de l'Emploi, des Affaires sociales et de la Formation professionnelle;
- du Fonds de développement de l'agriculture villageoise (FDHEV);
- du Fonds de garantie crédits des projets BAD (FGCP-BAD) ;
- du Fonds pour les petites et moyennes entreprises agricoles (FG-PMEA), qui relevait du ministère de l'Agriculture, ainsi que du Fonds d'appui au développement de l'artisanat (FAPA) ;

- du Fonds ivoirien pour le développement des entreprises nationales (FIDEN), qui relevait du ministère de l'Entrepreneuriat national et de la Promotion des PME et de l'artisanat;
- du Fonds national de la jeunesse (FNJ) et du Fonds d'insertion des jeunes diplômés et de réinsertion des défilés des secteurs public et privé (FIJDRDSPP) , qui relevaient tous deux du ministère délégué auprès du président de la République chargé de la promotion de la jeunesse et de l'emploi des jeunes.

Dans le nouveau dispositif d'insertion des jeunes, trois autres structures techniques soutiennent l'Agence Emploi Jeunes dans sa mission. Il s'agit de l'Agence nationale de la formation professionnelle (AGEFOP), le Bureau de coordination des programmes d'emploi (BCPE) et la Plateforme de services (PFS).

L'AGEFOP gère quatre projets d'insertion des jeunes :

- le Projet de formation par apprentissage (PFA), créé par décret no 96/286 du 3 avril 1996, dans le cadre du Programme d'absorption des jeunes déscolarisés (PAJD),
- le projet de formation par alternance destiné aux jeunes déscolarisés, dont l'objectif est de favoriser l'insertion socioprofessionnelle de ces jeunes.
- le Projet d'appui et d'accès des personnes handicapées à la formation professionnelle (PAAPHFP), destiné aux jeunes handicapés :
- le projet GERME, ciblant les jeunes entrepreneurs : son objectif est de renforcer la capacité des entrepreneurs.

Le BCPE a été créé en 2015. Cette structure gère les programmes d'emploi soutenus par les bailleurs de fonds internationaux au profit des jeunes. Le BCPE gère trois projets :

- Le Projet emploi jeune et développement des compétences (PEJEDEC), financé par l'IDA (Banque mondiale), en collaboration avec l'AGEPE et des structures publiques et privées
- Le Projet d'insertion socio-économique (PRISE) des populations vulnérables à l'ouest de la Côte d'Ivoire,
- Le Projet C2D : emploi au profit des jeunes diplômés, financé par l'AFD. Créée au départ pour coordonner les politiques d'emplois des jeunes, la Plateforme de services (PFS) est devenue autonome depuis 2012.
- La Plateforme de services (PFS) a été créée au départ pour coordonner les politiques d'emplois des jeunes, elle est devenue autonome depuis 2012.

Guichet unique pour l'emploi des jeunes en Côte d'Ivoire, l'Agence Emploi Jeunes développe des approches ciblées dédiées aux différents types de publics à partir d'une offre diversifiée de services, garantit une plus grande synergie ainsi qu'une forte interactivité entre les différents programmes et initiatives en direction des jeunes.

L'Agence Emploi jeunes a pour principales missions de :

- assurer l'accueil, l'information et l'orientation des jeunes demandeurs d'emploi ;
- favoriser l'insertion professionnelle des jeunes diplômés sans emploi ;
- apporter un appui aux porteurs d'initiatives potentiellement créatrices d'emplois pour les jeunes ;

- mettre en œuvre des programmes spéciaux destinés à la réinsertion professionnelle et à l'emploi des jeunes ;
- favoriser l'accès au crédit des jeunes porteurs de projets ;
- promouvoir le dialogue avec les partenaires en faveur des populations cibles.

I.1.2. Organisation de l'Agence Emploi Jeunes

Placée sous la tutelle du Ministre chargé de la promotion de la jeunesse et de l'emploi des jeunes, l'Agence Emploi Jeunes est structurée autour de deux (02) organes principaux que sont :

- ***Le Conseil d'Orientation***, présidé par le Ministre en charge de l'emploi des jeunes et regroupant des représentants de l'Etat, du secteur privé et de partenaires au développement ;
- ***L'Administrateur*** qui assure le secrétariat du Conseil d'Orientation ainsi que l'administration et la direction de l'Agence Emploi Jeunes au quotidien.

Pour accomplir sa mission, l'Administrateur de l'AEJ est appuyé par un administrateur adjoint et dispose de six (07) Directions techniques que sont : (i) la Direction des Opérations ; (ii) la Direction du Partenariat et du Financement ; (iii) la Direction des Moyens Généraux ; (iv) la Direction des Ressources Humaines et des Affaires Juridique et Administrative, (v) ; la Direction de l'Information et de la Communication ; (vi) la Direction des Etudes, des Statistiques et du Suivi-Evaluation ; et (vi) la Direction de l'Audit Interne et du Contrôle de Gestion (vi).

I.1.3. Services et programmes ou principales modalités d'intervention de l'AEJ

Les interventions de l'Agence Emploi Jeunes s'articulent principalement autour de 03 modalités que sont : (i) l'accès à l'emploi salarié, (ii) l'appui technique et financier à l'auto-emploi et (iii) le développement des compétences en vue d'un emploi salarié ou d'un auto-emploi.

Dans ce cadre, l'AEJ conçoit et met en œuvre des programmes, projets et opérations en faveur des jeunes.

L'accès à l'emploi salarié

Les programmes en faveur de l'emploi salarié concernent le stage pré-emploi, l'offre directe d'emploi et la lutte contre la migration des jeunes.

Le stage pré-emploi consiste en la mise en stage professionnel du jeune diplômé en quête d'un premier emploi en vue de favoriser à terme son embauche. De façon spécifique, il vise à adapter les demandes d'emploi aux offres des entreprises, familiariser les demandeurs de premier emploi avec l'environnement de l'entreprise et donner une expérience professionnelle ultérieurement négociable.

L'offre directe d'emploi est une opportunité d'insertion professionnelle qui permet à tout demandeur d'emploi d'intégrer une entreprise, dans le cadre d'un Contrat à Durée Déterminée

(CDD) ou Indéterminée (CDI) ; après une période d'essai de 02 à 03 mois selon la catégorie socioprofessionnelle.

L'appui technique et financier à l'auto-emploi

Les programmes d'appui technique et financier à l'auto-emploi et à l'entrepreneuriat concernent le développement d'activités génératrices de revenus (AGR) et de micro-entreprises, les travaux à haute intensité de main-d'œuvre (THIMO) et la plateforme de financement.

Le programme de développement d'activités génératrices de revenus (AGR) et de micro-entreprises a pour objet de former, financer (installer) et accompagner les promoteurs détenteurs de projets viables dans la mise en œuvre de leurs activités. Les principaux secteurs d'activités pris en compte sont les cultures vivrières et maraichères, la pêche, l'élevage, l'artisanat, le commerce et service divers (distribution, coiffure, couture, maroquinerie, etc.), la petite transformation agroindustrielle, les métiers du bois (menuiserie, ébénisterie, etc.).

Un certain nombre de projets s'inscrivent dans ce vaste programme, notamment *l'opération « Agir pour les jeunes », le projet C2D/AGR, le projet d'insertion socio-économique et d'autonomisation de la jeune femme.*

Les Travaux à Haute Intensité de Main-d'œuvre (THIMO) sont une opportunité aux jeunes non scolarisés et déscolarisés d'avoir non seulement accès à un revenu, mais aussi et surtout d'avoir des opportunités de formation et d'auto emploi. Ainsi, les jeunes bénéficiaires sont employés de façon temporaire dans le cadre de travaux d'utilité publique tels que la réhabilitation et l'entretien des routes ; les travaux de drainage ; les travaux d'assainissement ; les travaux de réhabilitation et d'entretien des infrastructures communautaires existantes (écoles, hôpitaux, aires de commercialisation etc.) ; la régulation de la circulation ; la sensibilisation des communautés sur l'environnement et les questions d'hygiène, de nutrition et de santé.

En contrepartie, les jeunes bénéficient d'un revenu pendant 6 à 12 mois, d'un programme d'épargne volontaire, d'une assurance accident de travail et maladie professionnelle, des formations et sensibilisation aux connaissances de base et des formations en entrepreneuriat (techniques de création et de gestion d'AGR).

La plateforme de financement a pour objectif de contribuer à l'insertion socioéconomique des jeunes par l'auto-emploi à travers un accès de qualité au crédit. Les projets de la plateforme de financement sont endossés par le Fonds de Soutien à l'Insertion des Jeunes mis en place par l'Etat de Côte d'Ivoire. Ainsi, les financements des jeunes porteurs de projets retenus par le comité de certification est réalisé au niveau des guichets des institutions de micro finance et banques partenaires. Le remboursement des prêts consentis se fait à des taux préférentiels conformément à la convention de partenariat entre l'Agence Emploi Jeunes et les partenaires financiers.

Le développement des compétences en vue d'un emploi salarié ou d'un auto-emploi

Les programmes en faveur du développement des compétences concernent la formation complémentaire qualifiante, la formation en accompagnement, la formation contractualisée pour l'emploi, l'apprentissage et le stage école.

Les Formations Complémentaires Qualifiantes (FCQ) ont pour objet de corriger les déséquilibres structurels de qualification en offrant une nouvelle étape aux demandeurs d'emploi qui souhaitent réussir leur réorientation professionnelle, actualiser leur compétence ou en acquérir de nouvelles. Les FCQ concernent quatre (04) groupes de formation que sont (i) la reconversion professionnelle ; (ii) le recyclage ; (iii) la formation complémentaire ou additionnelle ; (iv) la formation à l'intégration. Elles concernent les jeunes diplômés ou non et comportent obligatoirement des stages pratiques en entreprise d'une durée de deux (02) à six (06) mois.

Les formations en accompagnement concernent aussi bien les demandeurs d'emploi salarié que les jeunes porteurs de projets. Pour les demandeurs d'emploi salarié, les formations portent principalement sur les techniques de recherches d'emploi. Il s'agit notamment de la rédaction d'un curriculum vitae et d'une lettre de motivation, les bonnes attitudes pour réussir des entretiens, etc. L'opération « *Une formation, mon passeport pour l'emploi* » s'inscrit dans ce cadre.

En ce qui concerne les jeunes entrepreneurs, la formation s'avère nécessaire pour leur donner les aptitudes requises et de véritables atouts pour conduire sans crainte leur propre affaire et leur garantir le succès. Il s'agit d'accompagner les jeunes entrepreneurs en mettant à leur disposition les outils indispensables pour la conduite d'un business.

Le stage école vise à faciliter par le biais d'une mise en stage ou d'une immersion dans le milieu professionnel, la naissance d'un intérêt pour un métier chez l'élève encore en formation ou la validation d'un diplôme de l'apprenant en fin de formation.

Ainsi, l'Agence Emploi Jeunes met un accent particulier sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes, en raison de leur part importante dans la population et de ce qu'ils sont plus exposés à la sous-utilisation de la main-d'œuvre. L'Agence constitue un guichet unique des initiatives d'insertion, permettant ainsi une optimisation de l'utilisation des ressources dédiées à l'insertion des jeunes. Désormais, il n'existe plus une multiplicité de structures intervenant sur le même champ, mais une seule structure. Ceci est gage d'efficacité et de plus de visibilité quant aux actions réalisées.

L'Agence Emploi Jeunes est engagée dans une démarche qualité devant lui permettre d'être certifiée dans ses activités d'accueil, d'orientation et d'accompagnement des demandeurs d'emploi. Cela devrait renforcer la confiance des jeunes constituant la cible de ses interventions.

L'on peut noter également le renforcement du suivi-évaluation des différents programmes initiés à travers la Direction des Etudes, des Statistiques et du Suivi-Evaluation. En effet, tous les projets et programmes sont consignés dans un catalogue avec des indicateurs de suivi bien définis avec les points focaux des différents projets et programmes. Par ailleurs, un plan de suivi-évaluation est élaboré et intégré au manuel de procédures de l'Agence. Ces éléments constituent, à n'en point douter, des moteurs d'une dynamique nouvelle qui devrait garantir plus de résultats en matière d'insertion notamment des jeunes. En effet, par le passé, nombre de projets.

Conclusion Générale

L'analyse de la dynamique du marché du travail de la Côte d'Ivoire a été faite en utilisant les indicateurs du marché du travail standards. Les changements opérés sur le marché du travail couvrent la période 1960-2016, ce qui permet de prendre en compte les effets des différents chocs macroéconomiques et d'instabilité politique que le pays a connu. Il en ressort essentiellement que (i) le secteur informel reste définitivement le principal pourvoyeur d'emploi et il s'est largement accru pour regrouper aujourd'hui plus de 91% du total des emplois ; il occupe la majorité des femmes actives, (ii) la moitié de la population vit désormais en ville en Côte d'Ivoire. Ce qui génère une pression sur le marché du travail urbain. Néanmoins, le taux de chômage est fortement en baisse en raison de la reprise des activités économiques et un taux de croissance élevé et soutenu depuis 2012. Le taux de chômage s'établit à 2,8% en 2016 et (iii) le secteur privé offre les salaires les plus faibles dans le secteur moderne. De plus, les salaires du secteur privé ont diminué dans la période du conflit politico-militaire de 2002-2011, ce qui témoigne qu'il est celui ayant subi le plus grand préjudice de la situation d'insécurité et d'instabilité politique.

Les politiques d'emploi en Côte d'Ivoire ont évolué en réponse aux effets de la crise économique et politique qu'a subie le pays au cours des trois dernières décennies. Les mesures prises par le gouvernement sont directes ou indirectes, actives ou passives et mises en application par des structures à vocation de placement, de formation de travailleurs, d'accompagnement et de financement de projets en faveur de l'emploi des jeunes. Ces différentes actions sont exécutées dans un cadre réglementaire élaboré par des institutions internationales et également au niveau national. Malgré la bonne volonté de multiplier les initiatives d'emploi pour la réduction du chômage et autres formes de sous-utilisation de la main-d'œuvre, il ressort constamment que les structures en charge de la politique d'emploi du gouvernement rencontrent des difficultés dans l'exécution de leurs missions du fait du chevauchement de compétences des parties prenantes.

Les différents acteurs qui animent la politique de l'emploi ont été répertoriés de même que les différents programmes exécutés. L'analyse montre différents types d'acteurs dans divers domaines de la politique comme la conception, l'exécution, le financement. On note l'existence de plusieurs acteurs nationaux et internationaux, gouvernementaux et non gouvernementaux dont certains entretiennent des conventions de partenariat et/ou des relations hiérarchiques bien solides. Malgré une collaboration relativement fructueuse, des imperfections sont détectées et constituent un défi pour les prochaines politiques nationales de l'emploi.

La création du Ministère de la Promotion de la Jeunesse et de l'Emploi des Jeunes avait pour ambition une meilleure coordination de la politique de l'emploi dominée essentiellement par les politiques de l'emploi en faveur des jeunes.

Ce Ministère s'est doté d'un instrument opérationnel qui est l'Agence Nationale pour l'Insertion et l'Emploi des Jeunes, dénommée "Agence Emploi Jeunes", avec pour missions de (i) assurer l'accueil, l'information et l'orientation des jeunes demandeurs d'emploi; (ii) favoriser l'insertion professionnelle des jeunes diplômés sans emploi; (iii) apporter un appui aux porteurs

d'initiatives potentiellement créatrices d'emplois pour les jeunes et (iv) mettre en œuvre des programmes spéciaux destinés à la réinsertion professionnelle et à l'emploi des jeunes. Les modalités d'intervention de l'Agence Emploi Jeunes se déclinent en trois axes qui sont (i) l'appui à l'accès à l'emploi salarié, (ii) le développement des compétences et (iii) l'accompagnement en emploi indépendant.

Les programmes d'insertion de l'Agence Emploi Jeunes sont composés des mises en stages, des programmes de formation, des Travaux à Haute Intensité de Main-d'œuvre et des programmes d'accompagnement à la création d'activités génératrices de revenus ou de micro et petites entreprises.

On note surtout dans l'organigramme de l'Agence Emploi Jeunes une direction en charge du suivi-évaluation signifiant que l'évaluation des programmes est prise en compte dans la nouvelle dynamique. Ceci cadre bien avec les objectifs du présent programme, "Améliorer les politiques d'emploi jeune en Afrique francophone" qui porte précisément sur l'évaluation des politiques d'emploi jeune dans cinq pays d'Afrique francophone dont la Côte d'Ivoire.

En effet, comme il a pu être observé à travers l'ensemble de ce document, les politiques et programmes en faveur des jeunes entreprises par le gouvernement ivoirien sont nombreuses et datent de longtemps. Cependant, jusqu'ici, le constat est que la situation n'a pas véritablement changé, au regard de l'évolution des indicateurs pertinents du marché du travail. A certains égards, l'on pourrait dire qu'elle empire au contraire. Par ailleurs, aucune évaluation pertinente n'est disponible pour aucun des programmes exécutés et ce faisant, leur efficacité ne peut être établie. Depuis trois décennies, la Côte d'Ivoire entreprend ainsi les mêmes initiatives, d'une réforme à l'autre, alors que leur efficacité n'a jamais été établie, ce qui a pour conséquence qu'aucun changement véritable n'est observé. Cela peut s'expliquer en partie par le fait qu'elles n'ont pas été accompagnées d'un dispositif de suivi-évaluation.

Ce programme permettra d'apporter, nous l'espérons, des pistes en vue de permettre une meilleure orientation des politiques futures de l'emploi en faveur des jeunes en Côte d'Ivoire à travers l'évaluation de celles en cours. C'est l'objectif de l'enquête évaluation des politiques d'emploi dans le cadre de ce projet « améliorer les politiques d'emploi des jeunes en Afrique Francophone » dont le rapport est l'un des livrables du projet.